

Paolo Raspadori

OSPITARE SERVIRE RISTORARE

Storia dei lavoratori di alberghi e ristoranti in Italia
dalla fine dell'Ottocento alla metà del Novecento



Rubbettino

ebont
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO



Paolo Raspadori

Ospitare, servire, ristorare

Storia dei lavoratori di alberghi e ristoranti in Italia
dalla fine dell'Ottocento alla metà del Novecento



Rubbettino

A Emanuela e Francesco

Presentazione

Questo volume ci narra la storia di un «mestiere» che viene da lontano, che si è arricchito di esperienze, di competenze, che si è sempre più internazionalizzato e ci consegna un affresco che descrive con efficacia come si sia evoluta nel tempo la complessità del «lavorare» in albergo.

Dalla fine dell'Ottocento a oggi, molto è cambiato per il nostro settore: dal ruolo e dal peso del turismo nell'economia italiana, alla qualità e quantità dei servizi offerti dagli alberghi; dal tipo di clientela e dai suoi bisogni, all'elevato livello professionale dei lavoratori, nonché alle mansioni che nel frattempo sono scomparse per lasciare spazio alle nuove professionalità che l'avvento della tecnologia e la globalizzazione dei mercati hanno reso necessario introdurre in azienda. Altri fenomeni hanno invece segnato in modo costante, seppur non uniforme, il lavoro nel settore.

Eppure, come per il passato, ancor oggi le aziende, quanto i lavoratori, devono fare i conti con la fluidità e la stagionalità delle richieste della clientela; un'organizzazione complessa del lavoro (l'albergo si compone di più reparti con esigenze molto diverse alle quali si legano mansioni differenti) che si intreccia con temi sensibili come l'orario di lavoro, la corretta classificazione del personale, la retribuzione degli stessi ecc.; il persistente problema dei servizi all'impiego per l'incontro domanda-offerta di lavoro, tema questo legato al rapporto tra mercato del lavoro e formazione (in particolare quella professionale impartita, da oltre un secolo, dagli istituti alberghieri, come il volume giustamente ricorda); e così si potrebbe continuare.

Certamente, oggi è possibile contare su solide e proficue relazioni sindacali che «organizzano» il mercato del lavoro turistico attorno al contratto collettivo nazionale, nonché sulla consapevolezza del ruolo strategico del turismo per l'economia del nostro Paese (anche se non sempre supportato da adeguate politiche di sostegno), sull'elevato grado di professionalità e qualità delle strutture italiane e dei lavoratori.

Tutto ciò, la forza del presente e l'esperienza del passato, ci rendono fieri del nostro lavoro e sempre coscienti che la sfida che la storia ci consegna è rivolta al futuro.

Bernabò Bocca

L'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TURISMO (EBNT) è un organismo paritetico costituito nel 1991 dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel settore Turismo: Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, Uiltucs - UIL.

EBNT è un ente senza fini di lucro e costituisce uno strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

EBNT svolge e promuove attività di studio e ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione. Fornisce un supporto tecnico- scientifico alla rete degli Enti Bilaterali Territoriali sulle politiche e sui sistemi della formazione e dell'apprendimento continuo, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale, ne coordina il lavoro e ne definisce le linee operative di indirizzo.

EBNT riveste un ruolo determinante nella creazione e consolidamento dell'occupazione di settore e ne studia l'evoluzione, anche in relazione al tema delle pari opportunità, promuovendo interventi mirati volti al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro. L'impegno di EBNT, inoltre, è quello di offrire risposte alle situazioni di crisi congiunturali che si manifestano sul territorio nazionale, intervenendo con forme di sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti, salvaguardando l'occupazione e la professionalità degli addetti. EBNT intende investire molto sul valore della bilateralità, ritenendo le relazioni tra l'impresa e il sindacato come una risorsa.

La VicePresidente
Lucia Anile



Il Presidente
Alfredo Zini



Ospitare, servire, ristorare

Introduzione

«Anche se sono un cameriere,
mi sento più signore dei signori che servo!»

(Totò in *L'imperatore di Capri*, 1950)

Alla vigilia del secondo conflitto mondiale, Eldorado Zammaretti, allora presidente del Sindacato alberghi di Milano e futuro presidente, nel dopoguerra, dell'Associazione italiana albergatori (Aia)¹, espresse la seguente considerazione relativamente agli addetti delle strutture ricettive: «Il segreto della fortuna di tanti alberghi, i quali pure lasciano molto a desiderare in relazione agli impianti, ai locali e agli arredi, sta soprattutto nelle qualità del personale che vi è addetto, il quale procura di supplire a queste deficienze mediante la cortesia, la premura, la cordialità di cui sa circondare il cliente. [...] Il personale è, dunque, il primo fattore di successo per un albergo.»² Otto anni più tardi Giovanni Mira, all'epoca vicepresidente del Touring Club³, ribadì che, non essendo possibile «competere

1. Il primo sindacato degli albergatori nacque a Como il 4 giugno 1899 con la denominazione di Sia (Società italiana albergatori), ribattezzato, poi, nel 1919 Associazione italiana albergatori (Aia). Durante il regime fascista all'Aia subentrò la Federazione nazionale fascista alberghi e turismo. Il dopoguerra cancellò quanto istituito dal fascismo e rinacque, così, l'Aia alla quale, dopo l'assemblea tenutasi a Chianciano nel giugno 1948, si affiancò la Fai (Federazione alberghi d'Italia). La ricomposizione delle due organizzazioni avvenne nel novembre 1949 con la costituzione della Faiat (Federazione delle associazioni italiane alberghi e turismo), la cui prima assemblea si celebrò a Roma il 29 gennaio 1950. Si vedano *infra*, capp. I-III e *Atti della quarantesima assemblea nazionale Faiat, Roma 27-31 marzo 1990*, Tip. M. Vecchi, Roma 1990, pp. 5-19. Dal gennaio 1994 la Faiat ha assunto la denominazione di Federalberghi.

2. E. Zammaretti, *Il personale*, in *Manuale della industria alberghiera*, Touring Club Italiano, Milano 1939⁴, p. 408.

3. Il Touring Club italiano è un'associazione privata nata nel 1894 per riunire appassionati di ciclismo e viaggi. A partire dai primi del '900 conobbe un'espansione notevole degli iscritti (giunti a 80.000 nel 1910) e si concentrò nella redazione e pubblicazione di

con certi paesi stranieri per imponenza di impianti, per lusso di arredi, per raffinamento di comodità modernissime, potremo e dovremo fare apprezzare i nostri servizi per la buona qualità del personale, per le doti di educazione, di preparazione, di diligenza, di correttezza, insomma per i pregi umani che tante volte sopperiscono alle insufficienze materiali»⁴. La capacità di attrarre e soddisfare i clienti, dunque, dipendeva, secondo due esperti di rilievo del comparto alberghiero (ma il discorso avrebbe potuto valere anche per quello della ristorazione), in buona misura dalle caratteristiche professionali e umane dei lavoratori, a fronte delle mancanze, rispetto ai concorrenti stranieri, che ancora scontavano gli alberghi per ciò che riguardava le attrezzature, l'aspetto degli edifici e la varietà dei servizi da offrire⁵.

Eppure l'immagine attribuita ai dipendenti in questione, specialmente a coloro che servivano gli avventori di un bar, di un ristorante o di un albergo, era alquanto dispregiativa. Di una simile considerazione non godevano solo i camerieri italiani: anche nei Paesi di lingua tedesca la figura dell'addetto al servizio dei clienti di un pubblico esercizio è stata vittima di stereotipi negativi, di satira feroce, di critiche sulla sua moralità e mestiere che lo rendevano più un servo, un quasi-schiavo infido, che un semplice dipendente che svolgeva una mansione retribuita⁶. Tale disistima, più di un secolo fa, era estesa in Italia un po' a tutti i lavoratori delle aziende che avevano a che fare con l'ospitalità e la ristorazione di turisti e viaggiatori (ad esclusione, forse, dei cuochi) e di ciò ne erano coscienti gli stessi protagonisti. In un articolo sulla rivista sindacale «Il Cameriere» dell'ottobre 1901, Giovanni Fenoglio lamentava che «La nostra classe [...] è una fra le

guide, carte geografiche, manuali di tecnica alberghiera, nonché nell'organizzazione di gite, escursioni e tutto ciò che poteva contribuire a far conoscere e apprezzare le bellezze naturalistiche e storico-artistiche dell'Italia. Si veda S. Pivato, *Il Touring Club Italiano*, il Mulino, Bologna 2006, capp. I-II.

4. G. Mira, *Il problema degli alberghi nell'Italia del dopoguerra*, in «Turismo e alberghi», luglio 1947, p. 24.

5. Sull'inadeguatezza delle strutture ricettive italiane rispetto a quelle di altri Paesi europei, tra la fine dell'800 e il secondo conflitto mondiale, si veda M.L. Cavalcanti, *L'Italia "Paese noioso": i problemi dell'offerta alberghiera fra XIX e XX secolo*, in I. Lopane, E. Ritrovato (a cura di), *Tra vecchi e nuovi equilibri. Domanda e offerta di servizi in Italia in età moderna e contemporanea*, Cacucci, Bari 2007, pp. 524-528.

6. Si vedano, a tal proposito, S. Friedreich, „Bedient wie der letzte Dreck“? *Zur Wahrnehmung des Kellners durch Urlaubsreisende im Realsozialismus*, in K. Köstlin, A. Leonardi, P. Rösch (a cura di), *Cameriere e cameriera. Una storia culturale*, Silvana Editoriale, Cinisello Balsamo 2011, pp. 277-297 e W. Hackl, *Die figur des kellners in der Literatur und kulturgeschichtliche Aspekte*, in *ivi*, pp. 425-441.

più dimenticate nella grande famiglia degli operai. [...] ai colleghi delle altre società non possiamo neppure presentarci come compagni perché considerati come domestici. Malgrado i continui reclami fatti e che stiamo facendo, noi siamo sempre i soliti dimenticati.»⁷ Camerieri, caffettieri, cuochi, cantinieri e facchini, infatti, sono stati considerati dai militanti dei sindacati industriali e agrari, dai primi anni del Novecento in poi, più come servi e domestici che lavoratori dipendenti. La stagionalità del loro impiego, il contatto continuo con lo stile di vita delle classi borghesi e aristocratiche, la condiscendenza verso i clienti originata dall'attesa della mancia quale forma prevalente di retribuzione della categoria, hanno attirato su queste figure professionali il sospetto e a volte il disprezzo degli attivisti del movimento operaio⁸. Da molti gestori di alberghi e ristoranti, inoltre, e da svariati giornalisti, simili mestieri sono stati giudicati, fin dagli albori del Novecento, come primi stadi di una carriera che avrebbe portato chi li esercitava a diventare a sua volta proprietario o gerente di un'impresa, se avesse svolto con impegno e sacrificio il suo dovere. Come si cercherà di dimostrare nei capitoli che compongono il presente volume, subordinati e imprenditori erano visti quali membri di una stessa comunità, condividendo identici interessi. Si riteneva che camerieri e cuochi godessero di paghe e condizioni di lavoro migliori rispetto a operai e contadini e tali credenze venivano confermate ponendo mente alle biografie di *maitre* e *chef* di famosi alberghi o ristoranti di lusso. Simili valutazioni si sono, nel tempo, sedimentate sia nell'opinione pubblica che tra gli esponenti delle organizzazioni sindacali di altri comparti, i quali, anche per questa ragione, hanno spesso e volentieri teso ad avere pochi rapporti con i loro colleghi dei pubblici esercizi.

A tutto ciò si è accostata e in parte sovrapposta, in decenni a noi più vicini, un'indifferenza da parte degli storici economici e del lavoro nei confronti delle vicende delle categorie in questione. In generale, sono stati gli addetti a mansioni manuali dell'intero ramo dei servizi, in Italia, a essere trascurati dagli studiosi di storia del lavoro e del movimento operaio. La difficile reperibilità delle fonti, specialmente quelle d'archivio; il pregiudizio «produttivistico» di molti ricercatori e analisti, secondo i quali solo gli operai di fabbrica e i minatori possono essere considerati lavoratori a

7. G. Fenoglio, *Quello che sono e quello che dovrebbero essere i cuochi, i camerieri ed affini*, in «Il Cameriere», 15 ottobre 1901, p. 3.

8. Cfr. P. Raspadori, *Lavorar servendo: occupazione, condizioni di impiego e attività sindacale dei camerieri italiani tra gli anni ottanta dell'Ottocento e la prima guerra mondiale*, in K. Köstlin, A. Leonardi, P. Rösch (a cura di), *Cameriere e cameriera*, cit., p. 218.

tutti gli effetti, in quanto manipolatori e trasformatori di materie prime e semilavorati⁹; il peso poco consistente, in termini quantitativi, della forza lavoro del terziario nell'economia italiana fino alla metà del Novecento¹⁰. Sono tutti elementi che hanno fatto sì che, a parte alcune recenti eccezioni¹¹, le principali caratteristiche del mercato del lavoro, la natura delle mansioni, l'attività sindacale e la conflittualità degli occupati nei servizi abbiano ricevuto poca attenzione. Anche la branca della storia economica che si concentra sullo sviluppo del turismo si è disinteressata del fattore lavoro. Sia in Italia che all'estero, infatti, la ricerca sembra essersi orientata in prevalenza sul ruolo delle istituzioni e delle élite nel favorire il fenomeno turistico in un determinato territorio, sull'opera dell'imprenditoria privata e pubblica, sull'impatto del turismo sulle economie locali, sulla ricostruzione quantitativa delle componenti dell'offerta e della domanda di ospitalità, sulla creazione di un immaginario collettivo incentrato sulla figura del viaggiatore per diporto. Gli studiosi, invece, si sono mostrati scarsamente curiosi verso le professioni esistenti nel settore, l'andamento e le trasformazioni dell'occupazione, la sua precarietà, la conformazione delle relazioni sindacali¹². Eppure, come si è visto sopra, gli stessi alber-

9. Cfr. A. Accornero e N. Magna, *Il lavoro dopo la classe*, in «Stato e Mercato», 1986, n. 17, pp. 253-270. Sull'evoluzione della storiografia del lavoro italiana tra anni Sessanta del Novecento e primi Duemila, si vedano S. Musso, *Gli operai nella storiografia contemporanea. Rapporti di lavoro e relazioni sociali*, in Id. (a cura di), *Tra fabbrica e società. Mondi operai nell'Italia del Novecento*, «Annali della Fondazione G. Feltrinelli», 1997, pp. IX-XLVI; Id., *La trasformazione del lavoro e lo studio del movimento sindacale*, in A. Ciampani e G. Pellegrini (a cura di), *La storia del movimento sindacale nella società italiana. Vent'anni di dibattiti e di storiografia*, Rubbettino, Soveria Mannelli 2005, pp. 33-48; F. Fabbri, *Continuità e rotture nella storia del sindacalismo italiano*, in *ivi*, pp. 49-64.

10. V. Zamagni, *Il settore terziario nel processo di industrializzazione: l'esperienza italiana tra il 1881 e la II guerra mondiale*, in L. Frey, R. Livraghi, V. Zamagni, *Domanda e offerta di lavoro in attività terziarie*, Franco Angeli, Milano 1975, pp. 143-175.

11. Si vedano, ad esempio, R. Sarti, *Il servizio domestico: un canale di mobilità sociale? Il caso di Bologna (fine '700-inizio '900)*, in Società italiana di Demografia Storica, *Disuguaglianze, stratificazione e mobilità sociale nelle popolazioni italiane (dal secolo XIV agli inizi del secolo XX)*, Clueb, Bologna 1997, vol. 1, pp. 145-167; A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi (1880-1925)*, Ediesse, Roma 2005; S. Salvatici, *“L'arte di offrire la merce con faccia sorridente e buon garbo”. Le commesse nell'Italia degli anni Venti e Trenta*, in C. Giorgi, G. Melis e A. Varni (a cura di), *L'altra metà dell'impiego. La storia delle donne nell'amministrazione*, Bononia University Press, Bologna 2005, pp. 99-118; L. Savelli, *Autonomia femminile e dignità del lavoro. Le postetelegrafoniche*, Felici Editore, Ghezzeno 2012.

12. Cfr. M.L. Cavalcanti *Traguardi consolidati e problemi irrisolti della storia economica del turismo*, in A. Leonardi und H. Heiss (hrsg. von), *Tourismus und Entwicklung im*

gatori e ristoratori italiani assegnavano una grande importanza ai loro dipendenti.

Lo scopo che ci si prefigge con il presente libro, pertanto, è duplice. Da un lato gettare luce su una realtà lavorativa assai poco indagata nella sua evoluzione tra XIX e XX secolo, cercando di descriverne le continuità e i cambiamenti, i tratti peculiari e l'attività delle organizzazioni di interessi (sindacati e associazioni imprenditoriali) che provarono a gestirla e migliorarla. Analizzando i vari aspetti del mercato del lavoro, della mobilità occupazionale, delle forme di retribuzione, degli orari di servizio e delle condizioni in cui questo si svolgeva, ci si renderà conto di come le professioni subordinate nel settore preso in considerazione si differenziassero molto da quelle svolte nell'industria e nelle altre branche dei servizi, ma, al tempo stesso, di come anche, in parte, si uniformassero ad esse. Furono soprattutto gli organi sindacali che, per l'intero periodo preso qui in esame (dall'ultimo ventennio dell'Ottocento alla metà del Novecento), si attivarono attraverso vertenze, conflitti, trattative e proposte di avanzamento normativo per avvicinare le figure lavorative del cameriere, del facchino, del cuoco e del portiere a quelle dell'operaio di fabbrica o dell'addetto a mansioni manuali di altri comparti del settore terziario, almeno dai punti di vista salariale, orario, assicurativo e del collocamento. Dall'altro lato, tenendo conto proprio di quanto fu espresso da Zammaretti e Mira, l'intenzione di chi scrive è di arricchire la conoscenza storica del fenomeno turistico da una prospettiva finora quasi ignorata, cioè quella dei dipendenti che espletavano le loro mansioni per ospitare e ristorare visitatori e viaggiatori, stranieri e non. In un Paese come il nostro, in cui il turismo ha assunto un peso non indifferente in termini di occupati e di reddito prodotto¹³, ricostruire, seppur a grandi linee, la storia dei suoi operatori e indicare le trasformazioni che subì il loro impiego, può rivelarsi utile per ottenere una migliore raffigurazione del progresso del turismo in Italia, in primo luogo per quanto concerne la struttura dell'offerta. La scelta di

Alpenraum. 18.-20. Jh., Studien Verlag, Innsbruck-Wien 2003, pp. 48-75; A. Leonardi, *La storia economica del turismo: un nuovo settore della storia economica*, in «Società e Storia», 2003, n. 99, pp. 91-104; J.K. Walton, *Prospects in Tourism History: Evolution, State of Play and Future Developments*, in «Tourism Management», 2009, n. 30, pp. 783-791.

13. Secondo una stima del World Travel and Tourism Council, nel 2013 il contributo totale del turismo all'economia italiana è stato pari a 159,6 miliardi di euro, equivalenti al 10,3% del prodotto interno lordo. Il suo impatto sull'occupazione è stato valutato in oltre 2,6 milioni di posti di lavoro, generati direttamente e indirettamente, pari all'11,6% dell'occupazione complessiva in Italia. Si veda http://www.ontit.it/opencms/export/sites/default/ont/it/documenti/files/ONT_2014-03-31_03010.pdf, consultato il 25 agosto 2014.

concentrarsi sul periodo «del turismo storico (precedente cioè la nascita della società dei consumi)»¹⁴, infine, è dovuta al fatto che in quell'arco di tempo furono poste faticosamente le fondamenta per l'affermazione e il decollo, verificatisi nella seconda parte del XX secolo, dei moderni comparti alberghiero e della ristorazione¹⁵. Esaminarne i primordi, quindi, anche se con uno sguardo rivolto prevalentemente al mondo del lavoro, può aiutare a comprenderne gli sviluppi recenti, nonché le origini dei loro punti di forza e delle loro criticità.

Le fonti a cui si è attinto per portare a termine la ricerca sono sia di tipo quantitativo che qualitativo, sia documentarie che a stampa. Nel primo gruppo rientrano i censimenti della popolazione effettuati dal 1881 al 1951, quelli dell'industria e commercio condotti dal 1927 al 1951 e quelli alberghieri del 1925 e del 1949; alcune serie statistiche riguardanti le migrazioni di camerieri, garzoni e altri addetti ai pubblici esercizi avvenute tra il 1904 e il 1951; quelle relative agli scioperi effettuati dai lavoratori del settore dal 1902 al 1923; i dati sul collocamento di alcune professioni alberghiere nelle città di Firenze, Genova, Milano, Roma e Napoli realizzatosi tra il 1904 e il 1912 ad opera di associazioni imprenditoriali e sindacali; quelli, infine, attinenti alla disoccupazione verificatasi nel settore dei pubblici esercizi dal 1921 al 1935. Del secondo gruppo, invece, fanno parte svariate riviste specializzate, di provenienza sindacale, imprenditoriale, del Touring Club e dell'Ente nazionale per le industrie turistiche (Enit)¹⁶, edite tra il 1885 e il 1951; i testi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, e quelli di alcuni contratti integrativi provinciali, aventi per oggetto le categorie professionali alberghiere e della ristorazione, siglati tra il 1925 e il 1951; pubblicazioni dell'Ufficio del lavoro del Ministero di agricoltura, industria e commercio (Maic), del Ministero degli Affari esteri e del Touring Club, nonché di studiosi ed esperti di questioni turistiche e di direzione e gestione alberghiera, stampate tra il 1882 e il 1953 e concernenti tematiche afferenti al lavoro nel settore in esame e a coloro che lo svolgevano;

14. R. Scatamacchia, *Le origini dell'industria del forestiero in Italia: percezioni, analisi, proposte*, in «Società e Storia», 1999, n. 84, p. 283.

15. Cfr. *ivi*, pp. 307-326; P. Battilani, *Vacanze di pochi, vacanze di tutti. L'evoluzione del turismo europeo*, il Mulino, Bologna 2009², pp. 224-263; A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, il Mulino, Bologna 2011, *passim*.

16. L'Enit fu istituito nel 1919 e aveva lo scopo di patrocinare analisi sul fenomeno turistico, nonché promuovere attività commerciali e informative per attirare viaggiatori stranieri in Italia. Era un ente misto pubblico-privato e nel suo Consiglio di amministrazione sedevano anche rappresentanti del Touring Club. Si veda A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., p. 200.

articoli di quotidiani di rilievo nazionale che descrivono scioperi di cuochi e camerieri avvenuti tra il 1902 e il 1949; documenti riservati prodotti dal Ministero dell'Interno, dalla Presidenza del Consiglio dei ministri e dalle principali organizzazioni sindacali e imprenditoriali del settore che illustrano, tra il 1902 e il 1951, manifestazioni di conflittualità del lavoro, trattative sindacali, problemi salariali e normativi sempre riguardanti le categorie che si è deciso di studiare. Pregi e limiti di un materiale così eterogeneo verranno chiariti di volta in volta nel prosieguo del volume. Ci si consenta, però, di rimarcare che nel corso del tempo in cui è stata svolta la ricerca (tra il 2011 e il 2014) è stato toccato con mano il peggioramento delle condizioni in cui sono consentiti l'accesso e la consultazione delle fonti sopra citate. Il mancato turn over del personale, il taglio dei finanziamenti, le numerose difficoltà burocratiche che hanno recentemente contraddistinto il funzionamento di alcuni degli enti preposti alla conservazione di libri, periodici, censimenti, serie statistiche e documenti adoperati per scrivere la presente monografia (le Biblioteche nazionali centrali di Roma e Firenze, il Centro documentazione del Touring Club, la Biblioteca nazionale Braidense e quella della Fondazione Feltrinelli a Milano, la Biblioteca dell'Istat e quella universitaria Alessandrina a Roma, l'Archivio centrale dello Stato e quello storico della Cgil a Roma), hanno reso oltremisura faticosa e accidentata l'opera di raccolta e lettura del materiale selezionato. Non si vuole certo suscitare, con questa dichiarazione, alcun sentimento di compassione verso l'autore, ma solo esprimere una lamentela per la penosa considerazione nella quale, nel nostro Paese, sono tenute la ricerca e lo studio in ambito storico e, in generale, in quello delle discipline umanistiche.

Il testo che segue è articolato in tre capitoli, una sintesi conclusiva e un'appendice statistica. Il primo capitolo delinea un profilo complessivo dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore dell'ospitalità e della ristorazione sul lungo periodo, dal 1881 al 1951, sulla base dell'elaborazione dei dati dei censimenti. I risultati che scaturiscono da tale elaborazione forniscono una cornice entro la quale tracciare il concreto manifestarsi delle situazioni lavorative, delle retribuzioni, degli orari di servizio, della stagionalità, delle pratiche di collocamento, delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva riguardanti camerieri, cuochi, facchini e portieri durante il periodo prescelto. Il secondo capitolo si soffermerà sulle tematiche suddette in riferimento all'arco temporale che va dagli anni Ottanta dell'Ottocento al primo conflitto mondiale. Il terzo, invece, si concentrerà sul periodo 1918-1950. Nella sintesi finale si proverà a tirare le fila delle analisi e delle descrizioni fornite nel resto della trattazione,

offrendo un giudizio globale sui fenomeni studiati. L'appendice statistica, infine, espone sotto forma di tabelle alcune elaborazioni relative al primo capitolo, precedute da una premessa che spiega come sono state trattate le principali fonti quantitative utilizzate.

I.

Mercato del lavoro e occupazione nel lungo periodo (1881-1951)

1. *Popolazione attiva e mercato del lavoro*

Quando si ha intenzione di studiare in prospettiva storica (e sul lungo periodo) una componente della forza lavoro di una nazione, il punto di partenza quasi obbligato è osservare l'andamento dell'occupazione. Individuare quanti erano coloro che lavoravano, in un determinato anno, negli esercizi alberghieri e nelle pensioni, nei locali pubblici quali ristoranti, trattorie, bar e caffè in un ruolo subordinato e dipendente; sapere quanti di loro erano maschi e quanti femmine, la loro età, la loro presenza sul territorio italiano e la loro categoria professionale; soprattutto se e come queste variabili mutassero nel corso del tempo; tutto ciò è di grande utilità per conoscere le caratteristiche generali delle maestranze in questione. Nel presente capitolo si tratterà, appunto, dell'analisi di tali caratteristiche, che serviranno da sfondo per meglio comprendere l'evoluzione, tra fine Ottocento e metà Novecento, delle condizioni di impiego e dei metodi di retribuzione del personale e delle relazioni sindacali.

Per ricostruire gli aspetti occupazionali dei mestieri dipendenti del settore alberghiero e della ristorazione si utilizzeranno fonti tipicamente quantitative: i censimenti della popolazione, quelli del commercio e quelli alberghieri. Si rimanda alla premessa metodologica in appendice al volume per i chiarimenti relativi alla natura e ai limiti delle sopraddette fonti e ai modi in cui si sono elaborati i dati in esse contenuti. Qui si evidenzierà soltanto come i censimenti demografici registravano le informazioni attinenti alle professioni esercitate dalle singole persone in base alle risposte date alla domanda: «Qual è il tuo mestiere?». Quelli commerciali e alberghieri, invece, erano concepiti per chiedere alle imprese di dichiarare qual era la loro forza lavoro reale al momento della rilevazione. Nel primo caso, quindi, le indicazioni che si possono ricavare riguardano la «popolazione attiva in condizione professionale», cioè coloro che, a vario titolo, esercitavano il lavoro in un dato comparto ma anche coloro che l'avevano esercitato in

passato, erano senza impiego e speravano di riottenere il posto, sbarcavano il lunario in altro modo. In poche parole, i dati dei censimenti della popolazione non forniscono una misura precisa dell'occupazione dipendente stabile, bensì una fotografia di tutti quelli che facevano parte del mercato del lavoro di un determinato settore. È di loro che tratteremo nel presente paragrafo. Nel secondo caso, le informazioni riguardano gli addetti, vale a dire coloro che effettivamente erano alle dipendenze di una ditta e vi ricavano di che vivere¹. Di loro parleremo nel paragrafo successivo.

Visti i cambiamenti di registrazione e di classificazione dei dati nel corso del tempo, e considerando le differenze esistenti nella tipologia del servizio erogato dalle strutture ricettive e da quelle della ristorazione, è opportuno interpretare le informazioni ottenibili dai censimenti innanzitutto distinguendo alberghi, pensioni e locande da un lato, ristoranti, trattorie e osterie dall'altro, bar, caffè e birrerie da un altro ancora. In secondo luogo è bene suddividere il periodo storico analizzato in tre sottoperiodi (dal 1881 al 1911, gli anni Venti e Trenta, il secondo dopoguerra), per poter operare confronti su territori omogenei.

Se si concentra l'attenzione sui censimenti della popolazione, le tabelle I.1, I.2 e I.3 fanno notare, in primo luogo, come gli attivi dipendenti in tutto il settore fossero una quota assai marginale degli abitanti in condizione professionale: nel periodo esaminato, la percentuale di tali lavoratori oscillò da un massimo di 0,83 a un minimo di 0,32 sul complesso degli attivi. Cosa non sorprendente, visto che l'Italia, nonostante le trasformazioni del suo tessuto economico e le prime fasi di industrializzazione che conobbe tra la fine dell'Ottocento e gli anni tra le due guerre, era un Paese in cui l'importanza dell'agricoltura dal punto di vista occupazionale e produttivo e la lenta crescita del reddito pro capite rendevano la domanda di svaghi, di consumi extradomestici e di viaggi per diporto appannaggio di fasce ristrette della popolazione e di facoltosi turisti stranieri. Di conseguenza, l'offerta di posti di lavoro legati all'accoglienza e alla ristorazione non riuscì mai a decollare². In secondo luogo, e in parte come effetto di quanto si è

1. Per la distinzione tra popolazione attiva e addetti e per le diverse proprietà dei censimenti demografici e commerciali, si vedano O. Vitali, *Aspetti dello sviluppo economico italiano alla luce della ricostruzione della popolazione attiva*, Facoltà di Scienze statistiche, demografiche ed attuariali dell'Università di Roma, Roma 1970, pp. 2-7 e V. Zamagni, *A Century of Change: Trends in the Composition of the Italian Labour Force, 1881-1981*, in «Historical Social Research», 1987, n. 44, pp. 36-38 e 43-45.

2. In generale, sulla storia economica italiana e su quella del turismo nel periodo considerato, si vedano V. Zamagni, *Dalla periferia al centro. La seconda rinascita economica*

appena detto, il totale dei dipendenti mostrò un andamento altalenante nel corso del settantennio. Se negli ultimi lustri dell'Ottocento il numero di questi calò vistosamente, di circa il 30%, nel decennio successivo sperimentò un incremento, mentre diminuì bruscamente a cavallo del primo conflitto mondiale. Dagli anni Trenta agli anni Cinquanta del XX secolo, invece, la crescita non conobbe arresti. Osservando le tendenze nei singoli comparti, limitatamente a quanto accadde nella prima metà del secolo scorso, i dati delle tabelle illustrano come durante gli anni Trenta sia calato consistentemente il numero dei lavoratori alberghieri (forse anche per ragioni di una stima eccessiva di questi ultimi da parte del censimento del 1931), a fronte di un aumento negli anni precedenti, conseguenza, presumibilmente, della relativa crescita del turismo nazionale rilevabile in quel periodo³, e di una stabilizzazione dopo il secondo conflitto mondiale. La quantità dei lavoratori di ristoranti e trattorie, invece, subì un alleggerimento continuo fino agli anni Trenta, una ripresa in quel decennio e una decrescita nei primi anni Cinquanta. Gli attivi di bar e caffè, infine, a esclusione del primo dopoguerra crebbero decisamente lungo tutto il lasso di tempo in questione. In breve, il lavoro nei tre comparti ha conosciuto fasi di sviluppo e di regresso diverse tra loro.

Dal punto di vista della distribuzione per sesso dei lavoratori, invece, risulta che le professioni nel settore alberghiero e della ristorazione erano ricercate ed esercitate perlopiù da uomini durante il periodo in esame. In base ai censimenti della popolazione, infatti, dopo un crollo registrato dall'impiego femminile nel corso dell'ultimo ventennio del XIX secolo (durante il quale le attive passarono da più di un terzo a meno di un sesto del totale), nel cinquantennio successivo le donne tornarono a crescere, ma fino ad arrivare solo a meno del 30% della forza lavoro. Il comparto alberghiero fu quello in cui aumentò maggiormente la quota delle lavoratrici sul totale (dal 15,71% del 1901 al 39,46% del 1951⁴), mentre quello della ristorazione vide sì lievitare la presenza di donne tra le maestranze, ma la loro partecipazione rimase ben al di sotto di un terzo della popolazione attiva. Prima della Grande guerra le donne erano impiegate più nei ristoranti e trattorie che nelle strutture ricettive; dopo il conflitto, però, gli alberghi divennero i luoghi dove si trovava il più elevato numero di

dell'Italia 1861-1981, il Mulino, Bologna 1990, capp. I-X e A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., capp. I-IV.

3. Cfr. P. Battilani, *Vacanze di pochi, vacanze di tutti. L'evoluzione del turismo europeo*, il Mulino, Bologna 2001, pp. 253-255.

4. Cfr. *infra*, appendice statistica, tabb. A1-A3.

rappresentanti del gentil sesso. A parte la sottostima dell'entità dell'occupazione femminile provocata dai criteri di rilevazione dei censimenti, è probabile che la spiegazione di una simile conformazione di genere del lavoro nel settore sia da trovare in fattori culturali, sociali e nelle stesse caratteristiche delle professioni. Nel comparto alberghiero la maggiore presenza di donne, rispetto agli altri due comparti, era giustificata dalla particolare organizzazione delle mansioni, che ricalcava, almeno fino al termine degli anni Trenta del Novecento, una distribuzione delle funzioni secondo la divisione dei ruoli nella famiglia aristocratica o borghese. Se negli hotel considerati di lusso le attività del ricevimento degli ospiti, della preparazione dei cibi e della loro somministrazione ai clienti spettavano agli uomini (capi ricevimento, portieri, facchini, ascensoristi, cuochi, aiutanti di cucina, lavapiatti, cantinieri, camerieri), quelle della cura dei piani, delle camere e della lavanderia spettavano alle donne (governanti, guardarobiere, cameriere, lavandaie, stiratrici), così come avveniva nelle sontuose corti reali o nelle abitazioni private dei nobili. Negli alberghi di categorie inferiori e nelle pensioni, d'altra parte, anche la gestione della cucina, oltre che la pulizia delle camere e degli indumenti degli ospiti, era di competenza femminile, come avveniva nelle residenze borghesi⁵. La minore visibilità delle donne nei pubblici esercizi, invece, specialmente nei bar e nei caffè, era dovuta al persistere dello stereotipo della cameriera-prostituta, della «kellerina» dai facili costumi⁶, che veniva assunta per attrarre clienti in quanto bella, giovane e disponibile ad atteggiamenti lascivi. Tale immagine della cameriera, abbastanza diffusa in Italia ma anche all'estero⁷, scoraggiava le donne a cercare un impiego in ristoranti e trattorie ma soprattutto nelle birrerie e nei caffè (se non come aiuto

5. Si vedano E. Zammaretti, *Lezioni di tecnica alberghiera*, Sezione lombarda dell'Associazione Italiana Albergatori - Touring Club Italiano, Milano 1922, pp. 27-34 e 68-129; *Manuale della industria alberghiera*, 1939⁴ cit., cap. V; P. Battilani, *L'organizzazione del lavoro nel settore ricreativo. Il caso dei camerieri e delle imprese alberghiere fra Ottocento e Novecento*, in K. Kostlin, A. Leonardi, P. Rosch (a cura di), *Cameriere e cameriera*, cit., pp. 206-210.

6. Kellerine, dal tedesco *Kellnerinnen* (cameriere), era il termine dispregiativo con cui spesso venivano apostrofate, tra fine Ottocento e inizi Novecento, le cameriere italiane. Si vedano *Reminescenze dei comizi tenuti dai Cuochi e Camerieri di Roma*, in «L'Avvisatore», 29 luglio 1886, pp. 1-2; *Il servizio delle kellerine ed i compagni di Roma*, in «Il Patto», 1 febbraio 1894, pp. 1-2; Oselli, *Nel Congresso*, in «Il Cameriere», 20 settembre 1902, p. 4.

7. Si veda il caso delle «pretty waiter girls», negli Stati Uniti, citato da M.L. Spence, *They Also Serve Who Wait*, in «The Western Historical Quarterly», 1983, n. 1, pp. 13 e 23-24. Si veda anche D.S. Cobble, *Dishing It Out. Waitresses and their Unions in the Twentieth Century*, University of Illinois Press, Urbana and Chicago 1991, pp. 24-25.

cuoche o addette alle pulizie) e gli esercenti ad assumerle. Gli stessi militanti sindacali guardavano con sospetto le cameriere addette ai tavoli dei bar, giudicate delle pericolose concorrenti degli uomini, disposte a vendere il proprio corpo o la propria dignità in cambio di un impiego e di un salario più basso di quello dei loro colleghi maschi. Vi è da tenere conto, inoltre, che, a differenza di coloro che erano impiegate in fabbrica, in miniera o in cantieri edili, le cameriere d'albergo non godettero, fino agli anni Trenta, dei diritti sanciti dalla legge del 1907 sulla limitazione del lavoro delle donne e dei fanciulli e da quella del 1910 istitutiva della Cassa di maternità per le lavoratrici. Ciò poteva costituire un disincentivo a cercare lavoro in quel comparto, rispetto ad altre occupazioni, o spingere ad abbandonare l'impiego dopo la nascita di un figlio in misura maggiore di quanto avvenisse nell'industria o in altri rami del terziario⁸. La necessità di svolgere un periodo di tirocinio all'estero (a fronte dell'assenza fino agli anni Venti-Trenta del Novecento di un percorso formale di istruzione professionale nel settore), insita in specifici mestieri quali il cameriere, il cuoco o il portiere, infine, poneva le donne in una situazione di svantaggio rispetto agli uomini. Come si vedrà nel prossimo capitolo, infatti, per imparare al meglio le lingue, le culture e le abitudini dei turisti stranieri, o semplicemente per usufruire di ulteriori opportunità di occupazione, molti lavoratori d'albergo e ristorante erano indotti a emigrare temporaneamente all'estero, prevalentemente da soli e appoggiandosi a reti di amici e colleghi già presenti nelle nazioni di accoglienza. Data la minore partecipazione femminile ai flussi migratori temporanei verso l'estero e la maggiore propensione delle donne a seguire il marito o il nucleo familiare in un Paese straniero piuttosto che a emigrare «in solitario», come alcune ricerche storiche hanno dimostrato⁹, il carattere girovago e internazionale di determinate figure professionali aveva contribuito a mascolinizzarle.

8. Cfr. L. Silenzi, *La legge sulla Cassa di Maternità e le Cameriere d'Albergo*, in «Rivista degli alberghi», 2 giugno 1913, p. 1; Mazzoni, *I dimenticati*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 15 novembre 1913, p. 1. Sull'evoluzione della protezione sociale nei riguardi della maternità e infanzia e del lavoro femminile, si veda G. Silei, *Lo Stato Sociale in Italia. Storia e Documenti*, vol. I, *Dall'Unità al fascismo*, Lacaita, Manduria-Bari-Roma 2003, pp. 166-167, 292-305, 336-337.

9. Cfr. E. Sori, *L'emigrazione italiana dall'Unità alla seconda guerra mondiale*, il Mulino, Bologna 1979, pp. 32-33; F. Ramella, *Reti sociali, famiglie e strategie migratorie*, in P. Bevilacqua, A. De Clementi, E. Franzina (a cura di), *Storia dell'emigrazione italiana*, vol. 1, *Partenze*, Donzelli, Roma 2001, pp. 144-155; P. Corti, *L'emigrazione temporanea in Europa, in Africa e nel Levante*, in *ivi*, pp. 231-235. Sulle origini dell'istruzione profes-

Tab. I.1 - Attivi e attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar presenti in Italia, ai confini dell'epoca, dal 1881 al 1911 (tra parentesi il rapporto percentuale con la popolazione attiva totale)

	1881 ²	1901 ³	1911	Variaz.% 1881-1901	Variaz.% 1901-1911
Attivi in alberghi	...	13.277	14.829	...	11,68939
Attive in alberghi	...	2.474	3.692	...	49,23201
Totale attivi e attive alberghi	...	15.751	18.521	...	17,58619
Attivi in ristoranti	...	45.996	42.592	...	-7,400644
Attive in ristoranti	...	10.448	11.659	...	11,59074
Totale attivi e attive ristoranti	...	56.444	54.251	...	-3,885267
Attivi in bar	...	14.962	16.619	...	11,07472
Attive in bar	...	521	2.272	...	336,0845
Totale attivi e attive bar	...	15.483	18.891	...	22,01124
Totale complessivo	125.222 (0,83)	87.678 (0,54)	91.663 (0,56)	- 29,982	4,54504

Note: ¹Sono composti da impiegati, personale di servizio, tecnici e operai; sono esclusi i padroni, gli amministratori e i direttori. ²Nel censimento del 1881 non vengono distinti i dipendenti attivi tra alberghi, ristoranti e caffè. ³Nella rilevazione del 1901 non sono registrati i dipendenti degli affittacamere, mentre sono compresi nei ristoranti e trattorie i cuochi e camerieri che lavoravano su treni e piroscafi.

Fonte: elaborazioni dai censimenti della popolazione, *ad annum*.

nale alberghiera in Italia, si veda A. Zanini, *Formazione professionale e sviluppo: gli esordi dell'istruzione alberghiera in Italia*, in «Società e storia», 2012, n. 136.

Tab. I.2 - Attivi e attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar presenti in Italia, ai confini dell'epoca, dal 1921 al 1936 (tra parentesi il rapporto percentuale con la popolazione attiva totale)

	1921 ²	1931 ³	1936	Variaz.% 1921-1931	Variaz.% 1931-1936
Attivi in alberghi	14.194	50.314	32.455	254,4737	-35,49509
Attive in alberghi	7.116	20.952	18.229	194,4351	-12,99637
Totale attivi e attive alberghi	21.310	71.266	50.674	234,4252	-28,89456
Attivi in ristoranti	24.411	10.733	17.132	-56,03212	59,61986
Attive in ristoranti	3.496	2.380	6.371	-31,9222	167,6891
Totale attivi e attive ristoranti	27.907	13.113	23.503	-53,01179	79,23435
Attivi in bar	8.423	16.345	26.252	94,052	60,61181
Attive in bar	1.343	3.001	6.465	123,455	115,4282
Totale attivi e attive bar	9.766	19.346	32.717	98,09543	69,11506
Totale complessivo	58.983 (0,32)	103.725 (0,60)	106.904 (0,58)	75,85576	3,064835

Note: ¹Sono composti da impiegati, personale di servizio, tecnici e operai; sono esclusi i padroni, gli amministratori e i direttori. ²Nella rilevazione del 1921 sono compresi negli alberghi e pensioni i dipendenti di istituti privati di cura, bagni termali e stabilimenti idroterapici. ³Nella rilevazione del 1931 sono compresi nei ristoranti e trattorie i dipendenti delle rivendite al minuto di olio e vino.

Fonte: elaborazioni dai censimenti della popolazione, *ad annum*.

Tab. I.3 - Attivi e attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar residenti in Italia, ai confini dell'epoca, nel 1951 (tra parentesi il rapporto percentuale con la popolazione attiva totale)

	<i>Attivi</i>	<i>Attive</i>	<i>Totale</i>
Alberghi e pensioni	30.859	20.117	50.976
Ristoranti e trattorie	16.677	6.155	22.832
Bar e caffè	37.986	8.586	46.572
Totale complessivo	85.522	34.858	120.380 (0,61)

Nota: ¹Sono composti da personale di servizio, tecnici e operai; gli impiegati sono conteggiati insieme ai dirigenti.

Fonte: elaborazioni da Istituto centrale di statistica (Istat), *IX Censimento generale della popolazione*, vol. IV, *Professioni*, Roma 1957, pp. 758-761.

Passando a considerare l'età dei dipendenti, si deve sottolineare l'estrema difficoltà di una comparazione dettagliata sul lungo periodo. Alcuni censimenti demografici, infatti, riportano dati relativi a sole due o tre fasce di età distribuiti per i comparti degli alberghi, ristoranti e caffè; altri non ne riportano affatto oppure li mostrano non separati da settori diversi da quello di cui ci occupiamo. Soltanto le rilevazioni del 1911 e 1936 sono utilizzabili per riflettere sulla distribuzione dei lavoratori per età; dalle restanti si possono trarre alcune valutazioni sull'incidenza del lavoro minorile. Come si evince dalla tabella A4 (in appendice), la forza lavoro dedita a mansioni di ospitalità e ristorazione, nei primi lustri del Novecento, era complessivamente abbastanza giovane. Oltre tre quarti di essa, infatti, aveva meno di 45 anni e quasi la metà ne aveva meno di 30. I comparti in cui l'età media era più bassa erano quello alberghiero e dei bar (più di metà dei dipendenti dichiarava meno di 30 anni), mentre quello dei ristoranti e trattorie mostrava un'incidenza più alta delle classi di età avanzata (oltre il 26% dei dipendenti aveva dai 45 anni in su, contro quasi il 18% degli alberghi e quasi il 20% dei bar e caffè). Un quarto di secolo più tardi la situazione, a livello dell'intero settore (non essendo disponibili dati, per quell'anno, disaggregati secondo i comparti), era rimasta sostanzialmente la stessa, come mostra la tabella A5; anzi la quota di under 45 era leggermente aumentata. Quasi l'80% degli attivi, nel 1936, non superava i 44 anni e solo poco più di un quinto aveva dai 45 anni in su. Non è possibile sapere a quanto ammontassero gli under 30 complessivamente, ma è presumibile che la loro incidenza sul totale

dei dipendenti non si fosse scostata troppo dai livelli registrati nel 1911. Anche se l'età media degli operai industriali durante la prima metà del Novecento, almeno nelle grandi imprese, era in generale più bassa di quella dei lavoratori d'albergo, caffè e soprattutto ristorante (forse perché le mansioni di fabbrica richiedevano più sforzo fisico e destrezza di quanto necessario a cuochi e camerieri)¹⁰, in sostanza possiamo affermare che la manodopera di questi esercizi pubblici fosse in gran parte relativamente giovane.

Un'attenzione particolare va dedicata, però, alle maestranze con meno di 15 anni. Se nel 1881 appena il 2,21% dei dipendenti in tutto il settore aveva meno di 15 anni, venti anni dopo tale percentuale era salita a 8,17, rimanendo praticamente invariata nel 1911 (8,16). Durante i primi lustri del Novecento la presenza di bambini-lavoratori tra i 10 e i 15 anni era più alta nei bar, caffè e birrerie (12,31% dei dipendenti nel 1901, 10,68% nel 1911), rispetto agli alberghi e ai ristoranti (7,75% e 7,16%, rispettivamente, nel 1901). Questa crescita del lavoro minorile in età giolittiana può essere spiegata, forse, come un particolare effetto del pur timido sviluppo economico conosciuto dall'Italia in quel periodo. L'espansione delle attività industriali e finanziarie, verificatasi principalmente nel Nord della Penisola, l'ammodernamento del trasporto su rotaia in seguito alla nazionalizzazione delle ferrovie e il lieve incremento dei redditi pro-capite ebbero come conseguenza, tra le altre, di far aumentare i viaggi per affari e per diporto all'interno del territorio nazionale, nonché il consumo di bevande e alimenti al di fuori delle abitazioni. Tali trasformazioni furono avvertite più dalla borghesia e dai ceti medi delle città che dalle altre classi sociali, tuttavia contribuirono a far lievitare la domanda di servizi attinenti all'alloggio e alla ristorazione¹¹. La lievitazione della domanda, però, stando ai censimenti non si tradusse tanto in creazione di nuovi posti di lavoro, quanto in un maggior ricorso all'impiego minorile. Anche dalle

10. Sulla giovane età degli operai delle grandi fabbriche metalmeccaniche italiane, attive nel corso del Novecento, si vedano i saggi pubblicati in I. Suffia (a cura di), *Registri del personale e classe operaia italiana*, Guerini & Associati, Milano 2010 e le bibliografie ivi citate.

11. Sul cosiddetto *take off* giolittiano e i suoi effetti sui consumi alimentari e sui servizi relativi al turismo, si vedano, in generale, G. Mori, *L'economia italiana dagli anni Ottanta alla prima guerra mondiale*, in Id. (a cura di), *Storia dell'industria elettrica in Italia*, vol. 1, *Le origini. 1882-1914*, Laterza, Roma-Bari 1992, pp. 51-77; V. Zamagni, *L'evoluzione dei consumi fra tradizione e innovazione*, in A. Capatti, A. De Bernardi e A. Varni (a cura di), *Storia d'Italia. Annali*, vol. 13, *L'alimentazione*, Einaudi, Torino 1998, pp. 180-182; P. Battilani, *Vacanze di pochi, vacanze di tutti*, cit., pp. 234-251.

pubblicazioni sindacali dell'epoca emerge questa ascesa dell'occupazione di minori rispetto ai decenni precedenti.

Nei principali centri [...] vi sono garzoni di cucina al disotto dei 14 anni che compiono lavori non confacenti alla loro età e in ambienti privi d'aria e di luce [...]. Molti esercenti [...] preferiscono i minorenni in quanto con una spesa minima suppliscono il personale adulto. Non sempre però questi ragazzi si trovano facilmente sulla piazza, specialmente d'estate, e allora l'esercente ricorre alla complicità [...] del sensale ambulante, il quale ne fa incetta nei paesi del contado, ingannando la buona fede dei parenti troppo solleciti nel volersi disfare de' propri figli per ritrarre dal loro lavoro un lucro immediato. Questa è una delle cause della maggior disoccupazione nelle grandi città durante i mesi d'inverno, quando appunto maggiormente ferve il lavoro nei ristoranti e nelle trattorie, perché oltre al personale reduce dalle stazioni balneari e climatiche, vi si trovano in grande quantità questi ragazzi apprendisti provenienti dal contado che l'abolizione dei lavori campestri spinge in città, facendone dei concorrenti della mano d'opera adulta¹².

L'assenza di strutture scolastiche, pubbliche o private, rivolte alla formazione e all'avviamento professionale nel settore dell'ospitalità, la permanenza del limite dell'obbligo di istruzione a soli 9 anni fino al 1902 (elevato da quella data a 12 anni), l'ampia concessione alle famiglie di esenzioni legali all'istruzione elementare dei figli, che li rendeva disponibili al lavoro precoce, la diffusa povertà nelle campagne e nelle città italiane¹³, tutto ciò facilitava l'utilizzo di manodopera minorile anche nei bar, ristoranti e alberghi e rendeva la pratica dell'apprendistato giovanile più un mezzo per procurarsi maestranze a basso costo che per instradarle verso l'acquisizione di un mestiere¹⁴. La Sia, fondata a Como nel giugno 1899 dai maggiori imprenditori del comparto e avente sede a Genova, provò a incentivare tra i suoi aderenti, nei primi anni del Novecento, l'istituzione di un percorso di apprendistato per giovani addetti che servisse a formare dipendenti motivati e preparati. Venne compilato perfino un regolamento

12. L. Gallazzi e P. Premoli, *La disoccupazione tra i lavoratori della mensa*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 1 gennaio 1907, p. 3.

13. Cfr. M. Rusconi e C. Saraceno, *Il lavoro dei bambini*, in S. Musso (a cura di), *Operai*, Rosenberg & Sellier, Torino 2006, p. 245; A. Zanini, *Formazione professionale e sviluppo*, cit., pp. 357-363.

14. Cfr. P. Robotti, *Apprendisti, Secondi, Camerieri*, in «Il Lavoratore della mensa», 15 luglio 1904, p. 2.

relativo all'assunzione di apprendisti, regolamento che si invitò ad applicare negli alberghi dei soci. Tuttavia, la gratuità del tirocinio, il fatto che fosse riservato a coloro che avevano ottemperato all'obbligo scolastico e che il costo delle rotture di piatti e bicchieri, ad opera degli apprendisti, ricadesse su tutti gli addetti, scoraggiarono i ragazzi e gli stessi albergatori a servirsene¹⁵. L'innalzamento del limite dell'obbligo scolastico fino ai 14 anni, sancito dalla legge Gentile del 1923, l'apertura, a partire dal 1921 su iniziativa dell'Enit, della Sia e degli enti locali, dei primi istituti di istruzione finalizzati espressamente alla formazione di personale alberghiero e della ristorazione (a Milano, Roma, Torino, Venezia, Palermo e Montecatini) e l'adeguamento, nel 1934, della legislazione italiana sul lavoro delle donne e dei fanciulli alla Convenzione internazionale del 1932, è probabile che abbiano indotto sempre meno imprenditori e famiglie dei ceti popolari ad avviare al lavoro, non solo nel settore di cui ci occupiamo, minori di 15 anni¹⁶. In base al censimento della popolazione del 1931 la percentuale di tale fascia di età, rispetto a tutti gli attivi dipendenti, era scesa a 1,61, mentre in base a quello del 1936 i minori di 15 anni ammontavano all'1,84% del totale e i minori di 18 al 6,78%. Tenendo sempre a mente che le rilevazioni censuarie sottostimarono alquanto l'occupazione minorile, si può sostenere che l'offerta di lavoro nel settore fu composta, in genere, da individui in larga prevalenza adulti per tutto l'intervallo temporale in esame, con un incremento della presenza di minori avvenuto nei primi lustri del XX secolo e un suo ridimensionamento a partire dagli anni Venti.

Volgendo l'attenzione alla distribuzione regionale della forza lavoro, i censimenti ce ne forniscono un ritratto in cui l'importanza delle province settentrionali era alquanto alta già sul finire dell'Ottocento e crebbe, più o meno uniformemente, durante la prima metà del Novecento. I territori centrali della Penisola, al contrario, nello stesso arco temporale oscillarono attorno ai valori di partenza, mentre quelli meridionali videro ridursi in maniera rilevante il loro ruolo di fornitori di manodopera. In base ai numeri esposti nelle tabelle A6, A7 e A8, dall'ultimo ventennio dell'Ottocento alla metà degli anni Trenta del Novecento il Nord Italia ha incrementato

15. Cfr. «Rivista degli alberghi», 1 giugno 1901, p. 2; *ivi*, 1 luglio 1903, p. 2; *Gli apprendisti negli alberghi*, *ivi*, 16 dicembre 1906, pp. 1-2.

16. Cfr. M. Rusconi e C. Saraceno, *Il lavoro dei bambini*, cit., p. 246; A. Zanini, *Formazione professionale e sviluppo*, cit., pp. 370-371. Naturalmente è noto come, nonostante le leggi citate, la pratica delle esenzioni legali all'obbligo scolastico e il mancato rispetto delle normative sul lavoro minorile continuarono a verificarsi anche durante il periodo tra le due guerre.

la sua quota di attivi dipendenti, passando dal 53,60% al 62,50% del totale nazionale. Durante quei decenni il Mezzogiorno, viceversa, ha sperimentato una perdita del suo peso occupazionale nel settore, passando dal 29,04% al 16,68% del totale. I territori centrali della Penisola, infine, dopo un andamento altalenante della loro quota di lavoratori registrato nel periodo 1881-1921 (intorno al 16%), hanno conosciuto una crescita fino ad arrivare al 20,82% del dato nazionale. Nel secondo dopoguerra si verificò un certo aggiustamento degli equilibri tra le tre macro-aree sopraddette, con poco più di un quinto dei dipendenti che risiedevano al Sud, il 23,08% al Centro e il resto al Nord, ma in definitiva la sostanza mutò in misura modesta: le regioni settentrionali rimanevano il principale bacino di offerta della manodopera alberghiera e della ristorazione in Italia. Scendendo nel dettaglio delle graduatorie regionali, si può notare come il primo posto sia sempre spettato alla Lombardia, mentre nel corso del tempo la gerarchia delle zone più attrattive in termini di impiego sia mutata notevolmente, seguendo le sorti alterne delle principali mete turistiche e di svago della nazione. Se negli anni Ottanta del XIX secolo il Piemonte (insieme alla Valle d'Aosta) e la Campania affiancavano la Lombardia quali aree in cui si concentrava la gran parte della forza lavoro, negli anni Trenta del secolo successivo erano state scalzate dal Lazio e dal Veneto (insieme al Friuli); posizioni che vennero confermate nel 1951. La Sicilia ha assistito a un deciso ridimensionamento, se pur a singhiozzo, del suo ruolo nel mercato del lavoro lungo tutto il settantennio esaminato, mentre la Liguria, di converso, è stata testimone di un'espansione del proprio. Regioni quali la Sardegna, la Calabria, la Basilicata, l'Abruzzo e il Molise, l'Umbria, le Marche sono sempre rimaste ai margini dell'offerta lavorativa, mentre Emilia Romagna, Toscana e Puglia sono riuscite a mantenere fundamentalmente stabili, sul lungo periodo, le loro posizioni (più consistenti le prime due rispetto alla terza) nell'assetto occupazionale del Paese.

Le cifre riportate nelle tabelle in appendice non sono altro che lo specchio di quelli che erano i rapporti di forza tra le varie zone della Penisola in termini di strutture ricettive e ristorative, *appeal* dei luoghi di villeggiatura, disponibilità di servizi e infrastrutture utili per lo sviluppo del turismo, al di là del loro peso in termini di popolazione attiva totale. Non sorprende, infatti, che le uniche due regioni meridionali che presentarono per tutto il periodo in questione una quantità non irrilevante di forza lavoro fossero la Campania e la Sicilia, dove fin dalla fine del Settecento si erano imposte, quali località di richiamo internazionale per i visitatori stranieri, la costiera amalfitana e sorrentina, Castellammare di Stabia, Pompei, Ercolano, Taormina e i Giardini Naxos. I grandi centri

urbani di Napoli e Palermo, inoltre, ricchi di patrimoni artistici e storici, completavano un panorama dell'offerta turistica del Sud altrimenti desolante. Si pensi alla Calabria o all'Abruzzo e Molise, regioni con un numero di attivi complessivi maggiore della Liguria¹⁷, ad esempio, ma assai meno importanti di quest'ultima per ciò che atteneva al numero di dipendenti nei servizi di ospitalità e ristorazione. Le aree che erano state per lungo tempo meta del Grand Tour degli aristocratici europei (Venezia, Verona, Padova, Ferrara, Roma, Napoli, Siena, Firenze, Genova e Torino), che erano riuscite, per prime, ad attivare e rendere proficui investimenti in stabilimenti termali (Montecatini, Bagni di Pisa, Bagni di Lucca, Porretta, Salsomaggiore, San Pellegrino, Recoaro, Pozzuoli) e balneari (Sanremo, Viareggio, Capri, Rimini, Lido di Venezia) a opera di amministrazioni comunali, di imprenditori privati o di entrambi, godevano di un vantaggio che le favoriva, rispetto ad altre zone del Paese pur dotate di bellezze paesaggistiche o architettoniche, nell'attrarre e far ritornare turisti e visitatori. Già dal sommario elenco appena accennato si comprende come tali aree fossero situate prevalentemente al Nord, così come al Nord, per la precisione sulle Alpi, tra le due guerre vennero imponendosi come località di richiamo turistico invernale Cortina d'Ampezzo, Courmayeur, Sestrièrè, Breuil¹⁸. Le fortune conosciute da *resort*, terme e città d'arte, frutto di una miscela di scelte di attori economici e istituzionali, collegamento con le principali vie di comunicazione, inserimento nelle più famose guide turistiche internazionali e semplice usufrutto di eredità storiche, si riflettevano a loro volta nella disponibilità di occupazione. Così, la creazione della riviera ligure di Ponente quale luogo di villeggiatura di facoltosi turisti europei durante i mesi invernali, avvenuta nella seconda metà dell'Ottocento, e la sua trasformazione tra i due conflitti mondiali in zona di turismo balneare per ceti medi, contribuisce a spiegare l'importanza crescente della regione tirrenica per quanto attiene alle opportunità di impiego nel settore¹⁹. La funzione di capitale economica della nazione, ricoperta da Milano nel corso del XIX e XX secolo, ebbe, tra gli altri, l'effetto di veder espandere il movimento dei viaggiatori per affari e per lavoro in quella città e nei centri limitrofi. Ciò, insieme alla presenza di

17. Cfr. O. Vitali, *Aspetti dello sviluppo economico italiano*, cit., pp. 333-351, tav. 2.

18. Sugli aspetti e le vicende dei variegati «territori turistici» italiani, si vedano P. Battilani, *Vacanze di pochi, vacanze di tutti*, cit., pp. 224-233 e 256-260 e A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., pp. 169-195.

19. Cfr. A. Zanini, *Un secolo di turismo in Liguria. Dinamiche, percorsi, attori*, Franco Angeli, Milano 2012.

lussuosi alberghi e servizi mirati al *loisir* di turisti stranieri, specialmente inglesi e tedeschi, sulle rive dei laghi prealpini (di Garda, di Como, di Varese, d'Iseo)²⁰, fa capire perché la Lombardia sia sempre rimasta al vertice della graduatoria nazionale del lavoro nel campo dell'ospitalità e della ristorazione. La capitale politica e religiosa d'Italia, invece, ha richiamato in misura crescente, e ne ha soddisfatto le esigenze di alloggio e di alimentazione fuori casa, da un lato flussi di viaggiatori per diporto sia stranieri che autoctoni, attratti dall'immenso patrimonio storico-artistico che offriva e offre la città; dall'altro frotte consistenti di persone giunte a Roma per motivi di lavoro e di affari, conseguenza del peso istituzionale, burocratico e finanziario ricoperto dal capoluogo²¹. Si motiva in tal modo il graduale ma deciso sviluppo della percentuale di attivi dipendenti nel Lazio sul totale nazionale a partire dai primi del Novecento. Tali esempi mostrano come la dislocazione geografica del lavoro e del suo mercato sia stata influenzata, almeno dalla fine dell'Ottocento in poi, dal successo o dall'insuccesso dei numerosi siti turistici sparsi per la Penisola e dalla specializzazione di questi ultimi secondo la tipologia di clientela che intendevano appagare. Una specializzazione che poteva avere delle ricadute anche in termini di differenziazione dei bacini di reclutamento della manodopera. Agli inizi degli anni Venti del Novecento, il Touring Club notò che determinate categorie professionali di lavoratori d'albergo provenivano da specifici territori. I facchini negli alberghi di Milano e delle città venete, ad esempio, solitamente erano originari del Friuli; i cuochi lombardi erano nati e cresciuti, in gran quantità, in Val Sesia, in Val del Cusio, a Novara e sulle sponde del Lago Maggiore; le cameriere ai piani, infine, provenivano in larga misura dall'estero, stante la poca conoscenza delle lingue straniere da parte delle lavoratrici italiane. Vista l'esistenza di una simile connessione territorio-professione, si vollero impiantare nelle sopra citate località, da parte degli enti comunali e provinciali, dell'Enit e dello stesso Touring, scuole di avviamento professionale, al fine di meglio qualificare e incrementare l'offerta di lavoro alberghiero per le grandi città del Nord²². Tutto ciò trova conferma nel fatto che, come si è visto in

20. Cfr. A. Carera (a cura di), *Temi di storia economica del turismo lombardo (XIX-XX secolo)*, Vita e Pensiero, Milano 2002.

21. Cfr. A.M. Girelli Bocci (a cura di), *L'industria dell'ospitalità a Roma. Secoli XIX-XX*, Cedam, Padova 2006.

22. Cfr. *Manuale della industria alberghiera*, Touring Club Italiano, Milano 1923, pp. 108-109; B. Scotti, *L'avviamento professionale e la scuola alberghiera (parte seconda)*, in «L'Albergo in Italia», luglio 1925, n. 4, pp. 180-181.

precedenza, i primi istituti di istruzione e formazione alberghiera siano stati fondati in Lombardia, Piemonte, Veneto, Lazio e solo uno al Sud.

La connessione territorio-professione è visibile, purtroppo soltanto per l'inizio dell'arco cronologico preso in esame, anche attraverso i censimenti demografici. Solo le rilevazioni del 1881 e 1936 riportano dati attinenti alle categorie professionali esercitate dagli attivi del settore. Le informazioni, tuttavia, sono di difficile comparazione, poiché nella prima rilevazione vengono mostrati soltanto i mestieri di cameriere e garzone; cuoco, credenzier e dispensiere; cantiniere. Essi non sono distinti per comparto (alberghi, ristoranti, bar) bensì per regioni in cui erano presenti gli attivi al momento dell'indagine. Nel censimento del 1936, invece, sono disponibili dati relativi a svariate qualifiche esercitate nei singoli comparti, ma non distribuiti per regioni in cui erano presenti gli attivi. Le considerazioni che si possono trarre dall'analisi di dati così disomogenei, quindi, sono poche e devono valutarsi con molta attenzione. Nonostante ciò, tramite la lettura dei censimenti è possibile avanzare alcune riflessioni di carattere generale sulla ripartizione territoriale e settoriale delle qualifiche dei dipendenti in questione.

Tab. I.4 - Attivi e attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar in Italia nel 1881², ai confini dell'epoca, distribuiti per gruppi professionali e regioni di presenza (cifre assolute e percentuali)

	<i>Cuochi, credenzieri, dispensieri</i>		<i>Camerieri e garzoni</i>		<i>Cantinieri</i>		<i>Totale</i>	
	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>
Piemonte e Valle d'Aosta	7.110	39,42	9.989	55,38	938	5,20	18.037	100,0
Lombardia	5.427	24,92	15.530	71,32	818	3,76	21.775	100,0
Liguria	1.371	27,03	3.492	68,85	209	4,12	5.072	100,0
Veneto e Friuli	1.645	13,15	10.571	84,48	297	2,37	12.513	100,0
Emilia Romagna	2.383	24,52	6.990	71,93	345	3,55	9.718	100,0
Toscana	2.885	28,52	6.023	59,55	1.207	11,93	10.115	100,0
Umbria	429	26,75	1.105	68,89	70	4,36	1.604	100,0
Marche	756	31,75	1.497	62,87	128	5,38	2.381	100,0
Lazio	2.144	28,06	4.267	55,84	1.231	16,11	7.642	100,0

	<i>Cuochi, credenzieri, dispensieri</i>		<i>Camerieri e garzoni</i>		<i>Cantinieri</i>		<i>Totale</i>	
	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>
Abruzzo e Molise	327	16,70	1.304	66,60	327	16,70	1.958	100,0
Campania	3.599	22,85	9.885	62,76	2.266	14,39	15.750	100,0
Basilicata	113	11,21	688	68,25	207	20,54	1.008	100,0
Puglia	573	14,60	2.231	56,86	1.120	28,54	3.924	100,0
Calabria	659	21,09	2.185	69,92	281	8,99	3.125	100,0
Sicilia	1.949	20,03	6.915	71,06	867	8,91	9.731	100,0
Sardegna	164	18,87	487	56,04	218	25,09	869	100,0
Italia	31.534	25,18	83.159	66,41	10.529	8,41	125.222	100,0

Note: vedi tab. I.1.

Fonte: elaborazioni da Ministero di agricoltura, industria e commercio (Maic), Direzione generale della statistica (Dgs), *Censimento della popolazione del Regno d'Italia al 31 dicembre 1881*, vol. III, *Popolazione classificata per professioni o condizioni*, Tip. Bodoniana, Roma 1884, pp. 666-667 e 682-683.

Nei primi anni Ottanta dell'Ottocento, come si evince dalla tabella I.4, la categoria professionale nettamente preponderante nel mercato del lavoro dell'ospitalità e della ristorazione, in Italia, era quella dei camerieri e garzoni, seguita, a lunga distanza, dagli addetti alla cucina (sia di tipo manuale che amministrativo, come i dispensieri o credenzieri²³); completavano il quadro i cantinieri ovvero gli addetti alla gestione delle cantine degli alberghi e dei ristoranti e coloro che erano impiegati in osterie e bettole a spillare il vino e servirlo agli avventori. A questo punto, però, è necessaria una precisazione circa le distinzioni interne alle categorie professionali di cui si sta parlando e le reali mansioni che i vari appartenenti a queste maestranze potevano svolgere. Essere un cameriere di una semplice trattoria o di una

23. Il dispensiere o credenziere, negli alberghi e nei ristoranti cittadini più importanti, controllava gli approvvigionamenti di derrate da parte dei fornitori e consegnava il cibo a cuochi e camerieri nelle quantità necessarie a soddisfare le esigenze giornaliera della clientela. Per svolgere tali funzioni, compilava e conservava registri di carico e scarico della merce e una serie di buoni di consegna per il personale di cucina e di sala. Si vedano G.B. Sighieri, *La scuola dei camerieri. Raccolta di bozzetti tratti dal vero e di consigli ed istruzioni per i camerieri e locandieri*, Cellini & C., Firenze 1882, p. 95 e A. Rossari, *Le imprese dei grandi alberghi*, Vallardi, Milano 1914, pp. 14-16.

piccola locanda non significava la stessa cosa che essere un cameriere di un ristorante di lusso al centro di Roma o Milano o di un grande albergo sulla costa amalfitana o ligure. Ugualmente ciò poteva dirsi per un cuoco, per un cantiniere e così via. L'individuazione degli elementi di disomogeneità tra qualifiche sulla carta identiche è resa maggiormente difficile, inoltre, dal fatto che fino al 1937 non fu in vigore alcuna graduatoria istituzionalizzata in base alla quale suddividere gli alberghi in diverse tipologie, secondo la qualità dei servizi offerti e i prezzi; si usavano delle denominazioni quali «alberghi di lusso», «di primo, secondo e terz'ordine», «locande» e così via, ma non erano collegate a criteri standardizzati riconosciuti legalmente, grazie ai quali i clienti potessero orientarsi nella scelta della sistemazione a loro più gradita²⁴. Medesimo problema si presentava per le attività di ristorazione. Facendo riferimento alle pubblicazioni specialistiche dell'epoca, quindi, si viene a sapere che, tra il ventennio finale del XIX secolo e la Prima guerra mondiale, nelle strutture ricettive e negli esercizi pubblici considerati di lusso e di grande dimensione i camerieri si dividevano tra primi, secondi e terzi (le cameriere ai piani, invece, tra prime e seconde), così come i cuochi. I primi camerieri (o *maitre*), i quali erano responsabili dei secondi e dei terzi di fronte al direttore o al proprietario, conoscevano più di una lingua straniera e le tecniche di preparazione dei cibi, sapevano trattare con una clientela internazionale e dirigevano il servizio ai tavoli; i secondi (o *commis*) e i terzi sbrigavano direttamente quest'ultimo, mentre i garzoni pulivano la sala da pranzo e gli arredi. Sia le prime che le seconde cameriere si occupavano della pulizia e del riordino delle camere; si attenevano alle istruzioni della governante, che sovrintendeva il loro lavoro così come quello dei facchini ai piani, i quali erano addetti al trasporto dei bagagli dei clienti. I primi cuochi (o capo cuochi o *chef*) avevano la responsabilità della cucina e di ciò che vi veniva preparato e conoscevano le principali pietanze estere; i secondi li sostituivano in caso di assenza e li aiutavano a cuocere le vivande e mantenere in efficienza l'attrezzatura. I terzi cuochi assistevano i secondi, mentre della pulizia dei locali, delle posaterie, dei piatti ecc. si occupavano gli sguattero e i lavapiatti. I cantinieri dovevano essere dei buoni conoscitori dei vini e saper suggerire ai clienti cosa scegliere²⁵. Nelle ditte ritenute «di secondo e terzo ordine», invece, la distinzione tra le qualifiche sfumava;

24. Cfr. N. Muzzarelli, *Il turismo in Italia tra le due guerre*, in «Turistica», 1997, n. 1, pp. 68-69; M.L. Cavalcanti, *L'Italia "Paese noioso": i problemi dell'offerta alberghiera fra XIX e XX secolo*, cit., pp. 529-532.

25. Cfr. G.B. Sighieri, *La scuola dei camerieri*, cit., pp. 92-94; A. Rossari, *Le imprese dei grandi alberghi*, cit., pp. 12-13.

vi erano solo camerieri, garzoni e cuccinieri. Spesso i primi si occupavano non solo di servire ai tavoli, ma anche di pulire i locali²⁶. È assai probabile che il cameriere e il cuoco di un'osteria o di una locanda non avessero le stesse capacità dei loro omonimi di grand hotel e ristoranti di lusso; come si vedrà nel prossimo capitolo, i primi potevano provenire dalle campagne o da mestieri urbani marginali, difficilmente erano in grado di parlare lingue straniere né erano conoscitori delle tecniche preparatorie di cibi e bevande o dei costumi e abitudini alimentari dei turisti, domestici o stranieri che fossero. Non è dato sapere, in questa fase storica, quante persone lavorassero negli alberghi ed esercizi pubblici di grandi dimensioni e quante nelle altre strutture (il primo censimento degli alberghi fu eseguito tra il 1922 e il 1924 e il primo censimento commerciale nel 1927), ma è plausibile immaginare che l'apparato ricettivo e ristorativo fosse caratterizzato dalla presenza, da un lato, di poche aziende di lusso e di prim'ordine, dotate di attrezzature moderne e suppellettili adeguate, e dall'altro di una miriade di locande, trattorie e caffè di piccole dimensioni e dalle scarse dotazioni²⁷; che la maggioranza dei dipendenti fosse composta da personale non specializzato, come i camerieri ai tavoli, gli sgatterti di cucina e i facchini, e che solo una sparuta minoranza fosse impiegata in mansioni che richiedevano conoscenze tecniche specifiche, come i cuochi, i primi camerieri e i portieri²⁸. Data la più volte citata mancanza di un sistema nazionale di istruzione professionale rivolto alla formazione dei lavoratori in oggetto, gli alberghi e ristoranti più prestigiosi si rivolgevano spesso all'estero (in particolare in Svizzera, in Germania e in Francia) per reclutare cuochi e aiuto cuochi provetti o *maitre* e governanti che fossero poliglotti e sapessero rivolgersi in maniera consona a clienti stranieri²⁹. Nonostante tale, supposta, preponderanza delle mansioni poco

26. Cfr. Ministero per l'industria, il commercio e il lavoro, Ufficio del lavoro, *Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori d'albergo e mensa*, Tip. L. Cecchini, Roma 1919, p. 13.

27. Cfr. M.L. Cavalcanti, *L'Italia "Paese noioso"*, cit., p. 520.

28. Ai portieri degli alberghi di prim'ordine (denominati *concierge*) era richiesto di conoscere le principali lingue estere (inglese, francese, tedesco), di saper fornire indicazioni circa le più importanti attrattive turistiche della zona e di assistere i clienti per ogni loro richiesta (informazioni sui mezzi di trasporto disponibili, smistamento della posta ecc.). Si veda G.B. Sighieri, *La scuola dei camerieri*, cit., p. 92.

29. Cfr. A.P., *Vediamo le Cause*, in «Il Patto», 1 luglio 1893, p. 2; *La legge sull'Ufficio del lavoro in rapporto agli albergatori e al personale d'albergo*, in «Rivista degli alberghi», 1 settembre 1903, p. 1; G. Battista, *La Società dei Wagon-Lits*, in «Il Lavoratore della mensa», 16 febbraio 1905, p. 2. Tra la metà dell'Ottocento e la Prima guerra mondiale, grazie alla nascita nel suo territorio delle prime forme di turismo montano (stimolate dai visitatori inglesi) e alla fondazione della prima scuola per albergatori, la Svizzera divenne la patria europea dell'hotellerie di lusso e i direttori di albergo elvetici diventarono famosi per la

qualificate sul complesso della manodopera, una pur timida caratterizzazione regionale delle professioni (che verrà confermata dalle indagini del Touring Club una quarantina di anni più tardi) si scorge già dai dati sopra esposti. Osservando la distribuzione dei mestieri nelle regioni, in rapporto al totale delle maestranze presenti in ciascuna di esse, si può notare come la percentuale di attivi nelle mansioni attinenti alla cucina fosse relativamente più alta che altrove in Piemonte e Valle d'Aosta, nelle Marche, in Toscana e nel Lazio, mentre in Veneto e Friuli, Emilia Romagna, Lombardia e Sicilia la ripartizione delle professioni era decisamente sbilanciata a favore di camerieri e garzoni. Assai interessanti, inoltre, sono i valori alquanto elevati dei cantinieri rinvenibili nelle regioni meridionali, specialmente in Puglia e Sardegna; la cosa si può spiegare, forse, confrontando quei valori con le percentuali, notevolmente basse, mostrate dalle medesime aree per quanto riguarda i cuochi e i dispensieri. È probabile che la scarsità, rispetto al Centro-Nord, di esercizi alberghieri e ristorativi di un certo livello, in cui poteva essere impiegato il personale di cucina, facesse risaltare, nella registrazione censuaria, le piccole osterie e vinerie sparse per le campagne e i centri urbani di modeste dimensioni, nelle quali avevano possibilità di trovare lavoro gli addetti all'immagazzinamento e alla fornitura di bevande alcoliche. In altre parole, alla fine del XIX secolo cuochi piemontesi, camerieri veneti ed emiliani, cantinieri pugliesi rispecchiavano degnamente la divisione territoriale del lavoro nel settore di cui ci occupiamo.

Oltre mezzo secolo dopo, sebbene non sia possibile usufruire per quel periodo di una disaggregazione regionale dei dati riguardanti le qualifiche, il panorama delle professioni alberghiere e ristorative in Italia era divenuto più articolato. Nel 1936 la maggioranza degli attivi dipendenti del settore (58,13%) era ancora composta da camerieri e cuochi, ma entrambe le categorie si erano ridimensionate a favore di altre figure professionali, che rendevano più sfaccettato l'aspetto dell'industria alberghiera e della ristorazione. Ai cantinieri erano subentrati i banconieri e baristi (nei quali furono compresi anche i caffettieri³⁰), i facchini erano una componente minoritaria della forza lavoro, così

loro competenza, ricercati e assunti all'estero. In Italia molti proprietari e gestori di grandi esercizi alberghieri, fino alla Prima guerra mondiale, erano tedeschi e svizzeri e, probabilmente, nel reclutamento di personale specializzato si orientarono verso lavoratori originari delle loro nazioni. Si vedano in proposito E. Kawamura, *Alberghi e albergatori svizzeri in Italia tra Ottocento e Novecento*, in A. Berrino (a cura di), *Storia del turismo. Annale 2003*, Franco Angeli, Milano 2004, pp. 11-28 e P. Battilani, *Vacanze di pochi, vacanze di tutti*, cit., pp. 120-126.

30. I caffettieri preparavano, con appositi macchinari di cui erano responsabili, il caffè da servire negli alberghi e nei bar. I banconieri, invece, erano gli addetti al servizio delle

come i dispensieri, gli addetti al guardaroba (questi ultimi, solitamente donne, avevano in consegna tutte le biancherie, i tappeti e i tendaggi di un albergo, che lavavano e riordinavano periodicamente) e gli sguatterri, mentre i vari ruoli impiegatizi quali cassieri, segretari, capi ricevimento³¹, avevano acquisito una rilevanza di non poco conto. Naturalmente il peso delle diverse categorie variava a seconda dei comparti: nei ristoranti e trattorie erano preponderanti camerieri e cuochi, mentre avevano scarsa importanza impiegati, facchini e guardarobieri; negli alberghi trovavano posto figure quali i portieri e gli ascensoristi³², che erano del tutto assenti altrove, mentre dispensieri, facchini e altro personale di fatica erano assai più visibili che nei pubblici esercizi; gli addetti al servizio di bar e caffetteria erano, ovviamente, maggioritari nei locali pubblici e, curiosamente, gli impiegati erano superiori di numero rispetto agli alberghi (cosa spiegabile se si pensa che, tra essi, erano conteggiati i commessi e gli addetti alle vendite). Tutto ciò era il frutto dell'avvento di un'organizzazione formale del lavoro, basata su una chiara differenziazione delle funzioni e dei ruoli dei dipendenti e sull'assegnazione a un personale direttivo intermedio della responsabilità dei diversi servizi (ricevimento, ristorazione, cura delle camere, guardaroba e lavanderia, cantina), che aveva visto la luce, come ha dimostrato Jean Marc Lesur per il caso di Parigi, con la creazione dei grandi alberghi di lusso nella seconda metà del XIX secolo³³.

bevande direttamente al banco nei piccoli locali, mentre i baristi, negli alberghi di livello elevato, preparavano e offrivano ai clienti le bevande alcoliche e analcoliche in apposite sale, che dovevano mantenere pulite e ordinate. Si vedano C. Lescai, *L'impiegato e l'industria alberghiera. Avviamento alla carriera. Tutte le mansioni. Frasarario. Dizionario. Corrispondenza varia*, Tip. Cappelletti, Firenze 1928, pp. 15-16; *Manuale della industria alberghiera*, 1939⁴, cit., pp. 575-577.

31. Nei grandi alberghi il capo ricevimento dirigeva il personale addetto all'accoglienza e prima sistemazione dei clienti, mentre il segretario si occupava della compilazione dei conti e curava la registrazione di tutte le entrate e le uscite dell'esercizio; in quelli di modeste dimensioni svolgeva anche i ruoli di capo ricevimento, direttore e cassiere. Quest'ultimo, presente solo negli esercizi più importanti, aveva il compito di ricevere e far saldare i conti dei clienti, nonché conservare il loro denaro e gli oggetti preziosi in apposite casseforti. Si vedano C. Lescai, *L'impiegato e l'industria alberghiera*, cit., p. 20; *Manuale della industria alberghiera*, 1939⁴, cit., pp. 436-440.

32. Negli esercizi di lusso l'ascensorista manovrava gli elevatori per trasportare i clienti ai vari piani; era responsabile del loro funzionamento e pulizia e doveva saper parlare almeno una lingua straniera. Si veda C. Lescai, *L'impiegato e l'industria alberghiera*, cit., p. 28.

33. Cfr. J.M. Lesur, *Les hôtels de Paris. De l'auberge au palace, XIX^e-XX^e siècles*, Editions Alphil, Neuchâtel 2005, pp. 165-180; P. Battilani, *L'organizzazione del lavoro nel settore ricreativo*, cit.

Tab. I.5 - Attivi e attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar in Italia nel 1936, ai confini dell'epoca, distribuiti per gruppi professionali e comparti di attività (cifre assolute e percentuali)

	<i>Alberghi, pensioni e locande</i>		<i>Ristoranti, trattorie e osterie</i>		<i>Bar, caffè e birrerie</i>		<i>Totale</i>	
	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>
Impiegati	3.449	6,80	1.132	4,82	4.069	12,44	8.650	8,09
Ascensoristi, grooms	625	1,23	-	-	-	-	625	0,58
Guardarobieri, dispensieri	2.209	4,36	499	2,12	156	0,48	2.864	2,68
Portieri	1.740	3,43	-	-	-	-	1.740	1,63
Altro personale di servizio e fatica	1.789	3,53	272	1,16	834	2,55	2.895	2,71
Banconieri, baristi	485	0,96	1.027	4,37	12.449	38,05	13.961	13,06
Camerieri	24.018	47,39	12.907	54,92	11.771	35,98	48.696	45,55
Cuochi	7.873	15,53	5.305	22,57	271	0,83	13.449	12,58
Confezionatori di conserven e altri alimenti	-	-	268	1,14	-	-	268	0,25
Sguatter e basso personale di cucina	1.354	2,67	1.005	4,28	168	0,51	2.527	2,36
Facchini	3.462	6,83	178	0,76	88	0,27	3.728	3,49
Altro personale	3.680	7,26	910	3,87	2.911	8,90	7.501	7,02
Totale	50.684	100,0	23.503	100,0	32.717	100,0	106.904	100,0

Note: vedi tab. I.2.

Fonte: elaborazioni da Istat, *VIII Censimento generale della popolazione. 21 aprile 1936 - XIV*, vol. IV, *Professioni*, Tip. Failli, Roma 1939, pp. 655-656.

Man mano che i flussi di turisti e di frequentatori degli esercizi pubblici erano cresciuti, tra fine Ottocento e i due conflitti mondiali, e la tipologia della grande struttura ricettiva, così come del ristorante di fama, si era diffusa anche in Italia, una più marcata divisione e gerarchizzazione del lavoro si era fatta strada nel settore, perlomeno in quelle ditte che superavano i

dieci addetti³⁴. Già nel primo decennio del Novecento l'Ufficio gratuito di collocamento della Sia, con sede a Genova e succursali a Firenze, Roma e Napoli, distingueva, per le segnalazioni di richieste di manodopera da parte degli esercizi associati, ben 34 figure professionali³⁵.

In sintesi, nel corso del settantennio in esame la composizione professionale delle maestranze disposte a lavorare in alberghi e ristoranti divenne più complessa, rispecchiando la proliferazione di funzioni e di servizi di cui i locali maggiori erano venuti dotandosi, effetto, a loro volta, dell'accresciuto volume di avventori e turisti, specialmente stranieri, a cui il settore aveva dovuto far fronte tra la fine dell'Ottocento e la metà del Novecento. Tuttavia restavano fondamentali, dal punto di vista quantitativo e come cardini delle prestazioni che offrivano le strutture ricettive e della ristorazione, le figure del cameriere e del cuoco, le quali rappresentavano la grande maggioranza della forza lavoro dipendente del settore in Italia.

2. *Addetti delle aziende*

Il quadro che si ricava dalla lettura e analisi dei dati dei censimenti commerciali e alberghieri, effettuati tra la metà degli anni Venti e i primi anni Cinquanta del Novecento, è in parte diverso e in parte simile a quello ottenuto utilizzando i censimenti demografici. In primo luogo, abbiamo visto come gli attivi nel comparto alberghiero crebbero, tutto sommato, tra le due guerre e i primi anni Cinquanta. Gli addetti effettivi, invece, furono in continuo calo nello stesso lasso di tempo. Più accentuato fu il crollo degli addetti dei ristoranti, rispetto al decremento registrato per gli attivi del medesimo comparto, mentre fu sì riscontrabile un progresso tra

34. Cfr. A. Rossari, *Le imprese dei grandi alberghi*, cit., pp. 20-50; M. Panozzo, *L'industria degli alberghi*, UTET, Torino 1923, pp. 21-37; *Manuale della industria alberghiera*, 1939⁴, cit., *passim*.

35. Dell'origine e del funzionamento di tale Ufficio si discuterà nel capitolo II. Le figure professionali richieste (e offerte) erano: direttore, chef de reception, primo segretario-cassiere, secondo segretario, governante, guardarobiere, sotto guardarobiere, stiratrice, cameriera, seconda cameriera, lavandaia, maître d'hotel, primo cameriere, chef de rang, commis de rang, secondo cameriere, terzo cameriere, liftier-chasseur, primo cuoco, primo aiutante di cucina, secondo cuoco, pasticciere, terzo cuoco, garzone di cucina, dispensiere-caffettiere, caffettiere-gelatiere, cantiniere, argentiere-officier, portiere, portiere-conduttore, conduttore, facchino, falegname, lavandaia. Si vedano, in proposito, le annate della «Rivista degli alberghi» dal 1904 al 1912 e quelle del «Bollettino dell'Ufficio del lavoro» dal 1904 al 1911.

gli addetti di bar e caffè, ma assai meno pronunciato di quello rinvenibile tra gli attivi. Tutto ciò, probabilmente (fatti salvi i diversi criteri con i quali furono effettuate le rilevazioni demografiche e commerciali), indica da un lato un'incidenza alta di sottoccupazione e disoccupazione più o meno persistenti tra le maestranze del settore e, dall'altro, una marcata fragilità del lavoro dipendente di fronte a eventi traumatici quali la crisi economica degli anni Trenta e la guerra d'Etiopia (che provocarono una contrazione degli arrivi dei turisti stranieri³⁶) e, almeno per quanto riguarda gli alberghi, il secondo conflitto mondiale. Una fragilità che appare sfumata se si guarda solo all'andamento degli attivi o a quello dell'occupazione nell'intero ambito del commercio³⁷. Rispetto a quest'ultimo, peraltro, comprendente attività all'ingrosso, al dettaglio e ausiliarie dell'intermediazione commerciale e nel quale erano fatte rientrare le aziende alberghiere e della ristorazione, la quota dell'occupazione del nostro settore rimase sostanzialmente la stessa tra anni Venti e Cinquanta (meno di un quinto), come mostrano le tabelle I.6 e I.7.

Tab. I.6 - Addetti e addette¹ di alberghi, ristoranti e bar in Italia nel 1927 e 1938, ai confini dell'epoca (tra parentesi il rapporto percentuale con il totale degli addetti al commercio)

	1927	1938 ²	Variaz.% 1927-1938
Addetti di alberghi	22.653	19.159	-15,42401
Addette di alberghi	19.381	17.849	-7,904649
Totale addetti e addette alberghi	42.034	37.008	-11,95699
Addetti di ristoranti	21.581
Addette di ristoranti	23.861
Totale addetti e addette ristoranti	45.442
Addetti di bar	15.261
Addette di bar	8.172
Totale addetti e addette bar	23.433

36. Cfr. N. Muzzarelli, *Il turismo in Italia tra le due guerre*, cit., p. 67.

37. Cfr. V. Zamagni, V. Zamagni, *Domanda e offerta di lavoro in attività terziarie*, cit., pp. 145-154; Ead., *La distribuzione commerciale in Italia fra le due guerre*, Franco Angeli, Milano 1981, pp. 15-20; Ead., *A Century of Change*, cit., pp. 56-57.

	1927	1938 ²	Variaz.% 1927-1938
Totale complessivo	110.909 (17,82)	55.449 (11,23)	- 50,00496

Note: ¹Comprendono impiegati, operai, personale subalterno e di vendita, apprendisti; sono esclusi imprenditori, dirigenti e coadiuvanti. ²La rilevazione del 1938 conteggiò insieme in un'unica sottoclasse gli addetti di ristoranti, trattorie, bar, caffè ecc. Il totale degli addetti e addette di questa sottoclasse era pari a 18.441 unità.

Fonte: elaborazioni dai censimenti industriali e commerciali, *ad annum*.

Tab. I.7 - Addetti e addette¹ di alberghi, ristoranti e bar in Italia nel 1951, ai confini dell'epoca (tra parentesi il rapporto percentuale con il totale degli addetti al commercio²)

	Addetti	Addette	Totale
Alberghi e pensioni	15.871	10.037	25.908
Ristoranti e trattorie	9.699	4.729	14.428
Bar e caffè	21.000	7.190	28.190
Totale complessivo	46.570	21.956	68.526 (18,00)

Note: ¹Comprendono impiegati, operai, personale subalterno e di vendita, apprendisti; sono esclusi imprenditori, dirigenti e coadiuvanti. ²Il totale degli addetti al commercio comprende anche i dirigenti.

Fonte: elaborazioni da Istat, *III Censimento generale dell'industria e del commercio*, vol. XIV, *Commercio*, Tip. Failli, Roma 1956, pp. 324-325.

Vista la stagnazione della domanda interna, il settore dell'ospitalità, intesa in senso lato, in Italia era assai dipendente dai flussi turistici in arrivo dall'estero e ogniqualvolta questi diminuivano bruscamente per ragioni economico-finanziarie o a causa di interruzioni dei contatti e degli scambi culturali con le altre nazioni, il contraccolpo si rendeva fin troppo esplicito sul versante del lavoro. È vero che tra le due guerre la crescita dei redditi pro capite di determinate quote dei ceti medi e le misure di incentivazione al turismo interno messe in atto dal regime fascista (gite ed escursioni organizzate dall'Opera nazionale dopolavoro, sconti del 50% sui prezzi dei biglietti ferroviari su particolari tratte ecc.) fecero nascere una non indifferente platea di italiani richiedenti servizi connessi all'ospitalità e alla ristorazione, ma questa rimase comunque di dimensioni limitate e non in grado di controbilanciare in maniera adeguata le ricadute della

ciclicità degli arrivi dei visitatori stranieri sull'occupazione dipendente³⁸. Anche l'occupazione reale in questo settore, dunque, sembrerebbe aver manifestato caratteristiche tipiche di un po' tutta la manodopera italiana dell'epoca precedente il boom degli anni Cinquanta e Sessanta del Novecento: elevata instabilità dell'impiego e alternanza frequente di lavoro e disoccupazione³⁹. Tali elementi, però, come si vedrà meglio nei capitoli secondo e terzo, erano accentuati rispetto ai dipendenti dell'industria o di altri comparti del terziario, proprio dalla particolare natura dei mestieri di cuoco, cameriere o facchino così come si era venuta manifestando nella Penisola nel periodo in esame.

Anche per ciò che attiene alla partecipazione femminile al lavoro, i dati sugli addetti modificano l'immagine emersa dagli attivi dipendenti. Secondo i censimenti commerciali, infatti, le donne rappresentavano quasi la metà degli addetti di alberghi e pensioni nel 1927 e nel 1938 (pur registrando un calo in termini assoluti tra le due date) e più del 50% di quelli di ristoranti e trattorie nel 1927; nel comparto dei bar e caffè, invece, solo poco più di un terzo del personale era di sesso femminile. Nel complesso, prima della Seconda guerra mondiale la distribuzione sessuale degli occupati in tutto il settore era meno squilibrata di quanto apparisse quella degli attivi⁴⁰. Tuttavia, nel 1951 la quota di occupazione femminile si era ridotta a circa un terzo del totale; nel comparto alberghiero la diminuzione era stata più contenuta rispetto agli altri due, ma le donne si fermavano a poco più del 38% degli addetti⁴¹. Il conflitto aveva, evidentemente, sconvolto a favore degli uomini una divisione dei ruoli tra il personale occupato che non vedeva particolarmente svantaggiata la componente femminile. In ogni caso, si era ben lontani da una prevalenza di quest'ultima nelle varie professioni che popolavano il settore dell'ospitalità e della ristorazione, a differenza di quanto riscontrato in altri comparti dei servizi in Italia o di ciò che è accaduto, ad esempio, negli Stati Uniti, dove, a partire dagli anni Venti del Novecento la professione di cameriere, specialmente nei

38. Cfr. Ead., *Distribuzione del reddito e classi sociali nell'Italia fra le due guerre*, in G. Sapelli (a cura di), *La classe operaia durante il fascismo*, «Annali della Fondazione G. Feltrinelli», 1979/1980, pp. 38-42; N. Muzzarelli, *Il turismo in Italia tra le due guerre*, cit., pp. 59-62; A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., pp. 227-230.

39. Cfr. S. Musso, *Storia del lavoro in Italia dall'Unità a oggi*, Marsilio, Venezia 2002, pp. 22-31.

40. Cfr. *infra*, appendice statistica, tab. A9.

41. Cfr. *infra*, appendice statistica, tab. A10.

ristoranti, tavole calde e bar, è divenuta di quasi esclusiva pertinenza delle donne⁴².

Sebbene i censimenti commerciali siano alquanto avari di informazioni relativamente all'età delle maestranze (quello del 1927 suddivise in fasce d'età solo le categorie operaie, mentre quello del 1938 solo le cosiddette «qualifiche caratteristiche», come camerieri, cuochi, portieri ecc.; quello del 1951, infine, distinse solo due gruppi di età, entrambi inferiori ai 20 anni, per tutti gli addetti distribuiti per singoli comparti), dal loro spoglio emerge la conferma di una bassa percentuale di minori tra i lavoratori a partire dagli anni Venti, come evidenziato dall'analisi della popolazione attiva. Nel 1927, infatti, solo il 3,14% delle categorie operaie (esclusi cioè i dirigenti, gli impiegati e il personale tecnico) d'albergo, ristorante e caffè aveva meno di 15 anni, mentre nel 1938 il 3,76% delle qualifiche caratteristiche aveva meno di 18 anni (il 2,85% negli alberghi e pensioni) e nel 1951 il 3,08% di tutti gli addetti non superava quella soglia (il 2,48% negli alberghi, il 3% nei ristoranti e il 3,33% nei bar e caffè). Anche il personale effettivo, dunque, tra i due conflitti mondiali e nell'immediato secondo dopoguerra era in larga prevalenza adulto.

Un altro elemento di omogeneità tra la popolazione attiva e quella realmente occupata si ritrova nella distribuzione regionale degli addetti. In base ai dati riportati in appendice, anche gli addetti erano concentrati, nel corso della prima metà del Novecento, nelle province del Nord Italia; anzi, secondo i censimenti commerciali e alberghieri la quota di personale in servizio al Sud si alleggerì maggiormente, tra l'epoca fascista e il secondo dopoguerra, rispetto a quella degli attivi in condizione professionale. Solo nel 1951 il Mezzogiorno registrò un incremento di addetti in confronto ai decenni precedenti, rimanendo, però, maggioritarie le regioni settentrionali in termini di posti di lavoro occupati. Le aree centrali dell'Italia, invece, videro crescere la loro importanza tra anni Venti e Cinquanta, passando dal 20,85% degli addetti dell'intero settore nel 1927 al 25,68% nel 1951 e, limitatamente agli alberghi, dal 18,41% nel 1925 al 25,51% nel 1949⁴³.

Sfortunatamente i censimenti commerciali e alberghieri non forniscono informazioni riguardo la composizione professionale degli addetti, a parte la distinzione tra dirigenti, operai, impiegati e personale tecnico. L'unica fonte a cui si può attingere per verificare se quanto accertato per

42. Cfr. D.S. Cobble, *Dishing It Out*, cit., pp. 18-20; S. Musso, *Storia del lavoro in Italia*, cit., pp. 32-46.

43. Cfr. *infra*, appendice statistica, tabb. A11-A14.

la popolazione attiva valesse anche per gli addetti reali, è l'*Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori d'albergo e mensa* in Italia. Pochi mesi dopo l'inizio del primo conflitto mondiale, l'Ufficio del lavoro del Maic, su sollecitazione della Federazione italiana dei lavoratori d'albergo e mensa (Filam), il sindacato nazionale delle maestranze del settore, affiliato alla Confederazione generale del lavoro (Cgdl) dalla sua nascita, nel 1907, al suo scioglimento nel 1925, avviò un'indagine sulle condizioni dei lavoratori del settore, i cui risultati furono pubblicati nel 1919. L'Ufficio raccolse, tramite l'ausilio degli organi sindacali e della Sia, informazioni su 1.171 esercizi sparsi per la Penisola relativamente a numero e qualifica degli occupati, orari e condizioni di impiego, retribuzioni percepite. Poiché l'indagine fu effettuata tramite l'invio di questionari, la cui compilazione fu richiesta ai proprietari e ai dipendenti degli esercizi stessi (cosa che spinse molti degli uni a non rispondere o rispondere parzialmente, per timore di provvedimenti fiscali, e molti degli altri a fare altrettanto per paura di essere licenziati), i risultati a cui giunse sono tutt'altro che esaustivi. Tuttavia si rivelano utili per ottenere una fotografia, anche se dai contorni imprecisi, della situazione degli addetti in questione a cavallo dell'esplosione della Grande guerra⁴⁴. L'Ufficio del lavoro individuò 18.516 lavoratori (15.117 uomini, 2.771 donne e 628 minori di 15 anni) distribuiti tra alberghi, ristoranti e caffè. Il 40,63% di questi era costituito da camerieri, il 27,35% da personale di fatica e pulizia, il 16,32% da cuochi e cuccinieri, il 6,26% da impiegati, il 3,13% da portieri e il resto da ascensoristi, commissionari⁴⁵ e altri addetti. La maggioranza sia delle donne che degli uomini e dei minori era dipendente di esercizi ricettivi. La qualifica più ricoperta dai primi due gruppi era quella di cameriere, mentre metà del terzo gruppo svolgeva le mansioni di ascensorista o commissionario. Se le donne furono, probabilmente, sottostimate dall'*Inchiesta* (almeno questa

44. Sulle vicende che portarono alla promozione dell'*Inchiesta* e, in generale, sull'utilità delle pubblicazioni dell'Ufficio del lavoro del Maic quali fonti per lo studio della storia della classe operaia italiana, si veda G. Ciampi, *Le statistiche sul mondo del lavoro*, in A. Varni (a cura di), *Storia e storie del lavoro. Vicende, riflessioni, immagini tra '800 e terzo millennio*, Rosenberg & Sellier, Torino 1997, pp. 89-101. Sulle origini e la natura dell'Ufficio del lavoro, istituito nel 1902 per compiere ricerche e studi sui problemi del lavoro, si veda S. Musso, *Storia del lavoro in Italia*, cit., pp. 133-134.

45. Il commissionario, negli hotel di lusso, era solitamente un ragazzo (alle dipendenze del portiere) che si occupava delle commissioni esterne all'albergo per i clienti: recapitare messaggi, spedire lettere, chiamare facchini e vetturini per trasportare i bagagli ecc. Si vedano G.B. Sighieri, *La scuola dei camerieri*, cit., p. 91; C. Lescai, *L'impiegato e l'industria alberghiera*, cit., pp. 29-30.

è l'impressione se si confrontano i dati della pubblicazione dell'Ufficio del lavoro con quelli dei censimenti commerciali), la bassa partecipazione minorile e l'alta quota del personale di cucina e di servizio ai tavoli sul totale degli addetti sembrerebbero offrire un riscontro a ciò che è stato riferito in precedenza circa gli attivi. Anche fra gli occupati reali, dunque, vi sarebbe stata una ridotta incidenza della manodopera minorile e un'elevata percentuale di camerieri e cuochi al servizio delle aziende tra il 1914 e il 1915. Tali aziende oggetto di analisi da parte dell'Ufficio, però, erano piuttosto grandi, considerato che la media di occupati per esercizio arrivava quasi a 16⁴⁶. Si può presumere, perciò (in base alle riflessioni su esposte circa le differenze esistenti tra mestieri apparentemente uguali), che molti dei lavoratori di cui si occupò l'*Inchiesta* avessero capacità professionali spendibili nel settore dell'ospitalità e della ristorazione. Ma era questa una rappresentazione fedele della maggior parte degli addetti in Italia?

Si può trovare una risposta a tale domanda attingendo, nuovamente, ai dati dei censimenti commerciali e alberghieri. Osservando la distribuzione di tutti gli addetti (compresi i dirigenti, i proprietari e i coadiuvanti) per il numero delle ditte in attività, è possibile, infatti, capire in quale genere di esercizi si concentrasse la maggioranza dei lavoratori e, indirettamente, quale fosse il loro livello di professionalità. Bisogna ricordare, però, che i criteri con i quali venivano identificati gli esercizi cambiarono da censimento a censimento, che nel 1938 (per motivi propagandistici volti a far apparire più grande di ciò che fosse in realtà l'apparato economico nazionale) le cifre furono «gonfiate» nascondendo gli effetti della stagionalità e che dal 1951 in poi le rilevazioni distinsero tra ditte e unità locali operative e amministrative (i luoghi, cioè, dove effettivamente veniva svolto il lavoro)⁴⁷. Tutto ciò limita di molto il valore del confronto diacronico dei dati e invita ad attribuire a questi ultimi un'importanza solo indicativa dell'esistenza di alberghi, ristoranti e bar e delle loro dimensioni.

46. Cfr. Ministero per l'industria, il commercio e il lavoro, Ufficio del lavoro, *Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori d'albergo e mensa*, cit., pp. 7-12.

47. Cfr. V. Zamagni, *A Century of Change*, cit.; R. Chiaventi, *I censimenti industriali italiani 1911-1951: procedimenti di standardizzazione*, in «Rivista di Storia Economica», 1987, n. 1, pp. 119-125; G. Cainelli, M. Stampini, *I censimenti industriali in Italia (1911-1991). Problemi di raccordo ed alcune evidenze empiriche a livello territoriale*, in *ivi*, 2002, n. 2, pp. 217-222.

Tab. I.8 - Alberghi, ristoranti, bar e loro addetti¹, in Italia, distribuiti per classi di ampiezza d'esercizio nel 1927, ai confini dell'epoca

	<i>Senza addetti o 1 addetto</i>	<i>2-5 addetti</i>	<i>6-10 addetti</i>	<i>11-50 addetti</i>	<i>51-100 addetti</i>	<i>> 100 addetti</i>	<i>Totale</i>
Alberghi e pensioni (numero)	8.441	10.876	1.371	838	78	18	21.622
Alberghi e pensioni (%)	39,04	50,30	6,34	3,88	0,36	0,08	100,0
Ristoranti e trattorie (numero)	40.742	47.364	1.060	268	11	2	89.947
Ristoranti e trattorie (%)	45,55	52,95	1,18	0,30	0,01	0,002	100,0
Bar e caffè (numero)	11.840	15.968	758	242	7	-	28.815
Bar e caffè (%)	41,09	55,42	2,63	0,84	0,02	-	100,0
Totale esercizi (numero)	61.023	74.208	3.189	1.348	96	20	139.884
Totale esercizi (%)	43,62	53,05	2,28	0,96	0,07	0,01	100,0
Addetti alberghi (numero)	8.312	30.275	10.075	16.949	5.381	2.532	73.524
Addetti alberghi (%)	11,30	41,18	13,70	23,05	7,32	3,44	100,0
Addetti ristoranti (numero)	40.458	114.087	7.513	5.143	817	228	168.246
Addetti ristoranti (%)	24,05	67,81	4,46	3,06	0,49	0,14	100,0
Addetti bar (numero)	11.772	40.209	5.492	4.203	422	-	62.098
Addetti bar (%)	18,96	64,75	8,84	6,77	0,68	-	100,0
Totale addetti (numero)	60.542	184.571	23.080	26.295	6.620	2.760	303.868
Totale addetti (%)	19,92	60,74	7,59	8,65	2,18	0,91	100,0

Nota: ¹comprendono imprenditori, dirigenti, coadiuvanti, impiegati, operai, personale subalterno e di vendita, apprendisti.

Fonte: elaborazioni da Istat, *Censimento industriale e commerciale al 15 ottobre 1927*, vol. VI, *Esercizi, addetti e forza motrice nelle singole classi e categorie*, Provveditorato generale dello Stato, Roma 1929, p. 624.

Tab. I.9 - Alberghi, ristoranti, bar e loro addetti¹, in Italia, distribuiti per classi di ampiezza d'esercizio nel 1938², ai confini dell'epoca

	<i>Senza addetti</i>	<i>1-5 addetti</i>	<i>6-10 addetti</i>	<i>11-50 addetti</i>	<i>51-100 addetti</i>	<i>> 100 addetti</i>	<i>Totale</i>
Alberghi e pensioni (numero)	606	18.514	1.976	1.031	62	18	22.207
Alberghi e pensioni (%)	2,73	83,37	8,90	4,64	0,28	0,08	100,0
Ristoranti, trattorie, caffè e bar (numero)	492	36.593	1.154	344	10	4	38.597
Ristoranti, trattorie, caffè e bar (%)	1,27	94,81	2,99	0,89	0,03	0,01	100,0
Totale esercizi (numero)	1.098	55.107	3.130	1.375	72	22	60.804
Totale esercizi (%)	1,81	90,63	5,15	2,26	0,12	0,04	100,0
Addetti alberghi (numero)	-	48.238	14.347	17.833	4.105	2.226	86.749
Addetti alberghi (%)	-	55,61	16,54	20,56	4,73	2,57	100,0
Addetti ristoranti, trattorie, caffè e bar (numero)	-	82.869	8.166	5.950	713	1.100	98.798
Addetti ristoranti, trattorie, caffè e bar (%)	-	83,88	8,26	6,02	0,72	1,11	100,0
Totale addetti (numero)	-	131.107	22.513	23.783	4.818	3.326	185.547
Totale addetti (%)	-	70,66	12,13	12,82	2,60	1,79	100,0

Note: ¹vedi tab. I.8. ²vedi tab. I.6.

Fonte: elaborazioni da Istat, *Censimento industriale e commerciale 1937-1939*, vol. IX, *Commercio*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma 1949, p. 35.

Tab. I.10 - Unità locali operative di alberghi, ristoranti, bar e loro addetti¹, in Italia, distribuiti per classi di ampiezza d'esercizio nel 1951, ai confini dell'epoca

	<i>Senza addetti</i>	<i>1-5 addetti</i>	<i>6-10 addetti</i>	<i>11-50 addetti</i>	<i>51-100 addetti</i>	<i>> 100 addetti</i>	<i>Totale</i>
Alberghi e pensioni (numero)	201	14.185	1.033	546	48	31	16.044
Alberghi e pensioni (%)	1,25	88,41	6,44	3,40	0,30	0,19	100,0
Ristoranti e trattorie (numero)	39	36.303	998	309	12	4	37.665
Ristoranti e trattorie (%)	0,10	96,38	2,65	0,82	0,03	0,01	100,0
Bar e caffè (numero)	199	76.744	1.792	460	10	-	79.205
Bar e caffè (%)	0,25	96,89	2,26	0,58	0,01	-	100,0
Totale unità locali (numero)	439	127.232	3.823	1.315	70	35	132.914
Totale unità locali (%)	0,33	95,72	2,88	0,99	0,05	0,03	100,0
Addetti alberghi (numero)	-	32.066	7.608	11.067	3.490	4.735	58.966
Addetti alberghi (%)	-	54,38	12,90	18,77	5,92	8,03	100,0
Addetti ristoranti (numero)	-	79.198	7.035	5.453	842	531	93.059
Addetti ristoranti (%)	-	85,10	7,56	5,86	0,90	0,57	100,0
Addetti bar (numero)	-	145.377	12.989	7.622	650	-	166.638
Addetti bar (%)	-	87,24	7,79	4,57	0,39	-	100,0
Totale addetti (numero)	-	256.641	27.632	24.142	4.982	5.266	318.663
Totale addetti (%)	-	80,54	8,67	7,58	1,56	1,65	100,0

Nota: vedi tab. I.8.

Fonte: elaborazioni da Istat, *III Censimento generale dell'industria e del commercio*, cit., p. 316.

Dalle tabelle I.8, I.9 e I.10 si nota chiaramente come tra gli anni Venti e Cinquanta del Novecento la buona parte degli operatori del settore fosse impiegata in ditte di piccole dimensioni: tra il 70 e l'80% degli addetti, secondo tutti i censimenti commerciali (pur tenendo conto della diversità dei modi con cui vennero raccolte le informazioni), lavorava in esercizi con non più di 5 persone. Nel comparto alberghiero questa quota scendeva fino a poco più della metà del totale, mentre in quello della ristorazione saliva a oltre i quattro quinti. I ristoranti, trattorie, bar e caffè con più di 10 addetti erano pochissimi e vi lavorava, nel periodo in questione, meno del 10% degli occupati. Strutture ricettive di una certa grandezza, invece, erano più diffuse sul territorio; tra il 1927 e il 1951 circa un terzo dei lavoratori prestava servizio in aziende che superavano i 10 addetti, anche se quelle con oltre 50 non arrivavano al centinaio. Una conferma, anche se indiretta, di tale conformazione del comparto arriva dal censimento alberghiero del 1925. Secondo la rilevazione effettuata dall'Enit, infatti, circa un terzo di tutto il personale lavorava in hotel considerati di lusso o di prima categoria⁴⁸. È assai probabile che simili esercizi fossero abbastanza grandi da adottare quell'articolata organizzazione del lavoro che è stata descritta, molto succintamente, nel paragrafo precedente e quindi che impiegassero cuochi, cantinieri, camerieri, portieri, governanti e impiegati con elevate capacità professionali, dalle approfondite conoscenze culinarie ed enologiche, dal comportamento raffinato, in grado di conoscere le lingue, le culture e i costumi di clienti stranieri, che si erano costruiti una carriera attraverso un lungo apprendistato presso numerosi alberghi italiani e all'estero. Erano questi gli esercizi il cui servizio viene descritto nei manuali di tecnica alberghiera del Touring Club o nei volumi rivolti all'istruzione dei futuri lavoratori del ramo. Gli altri due terzi degli addetti, però, lavoravano in ditte di seconda categoria o inferiori, presumibilmente esercizi piccoli, con pochi dipendenti o gestiti solamente dalle famiglie proprietarie, nei quali le competenze professionali erano limitate, la divisione del lavoro minimale (le funzioni di facchino, cameriere e addetto alle pulizie spesso si incarnavano in un'unica persona) e la manodopera poteva essere sostituita facilmente con disoccupati da istruire rapidamente sulle incombenze da assolvere. L'analisi dei censimenti commerciali e alberghieri⁴⁹, quindi, sembra confermare quanto già appurato da altri autori circa lo stato del patrimonio alberghiero italiano tra le due guerre. Tra la

48. Cfr. *infra*, appendice statistica, tab. A15.

49. Purtroppo l'indagine dell'Istat sugli alberghi e le pensioni nel 1949 non fornisce dati sulle aziende disaggregate per la grandezza (in termini di numero di addetti) o la

fine degli anni Venti e la fine degli anni Trenta del XX secolo, infatti, vi fu un processo di riassetto e svecchiamento delle strutture ricettive, indotto dalle crisi economiche che espulsero dal mercato le ditte più arretrate e inefficienti e da provvedimenti legislativi che stimolarono un miglioramento qualitativo, soprattutto dal punto di vista igienico, degli esercizi. Tuttavia alle soglie del secondo conflitto mondiale erano ancora scarsamente presenti, nella Penisola, alberghi di medie dimensioni, dai costi contenuti, in grado di accogliere clienti dei ceti medi dalle basse capacità di spesa, rispetto a una ancora consistente schiera di pensioni e locande molto piccole e a un certo numero di grandi alberghi di lusso⁵⁰.

Se questa era la situazione del comparto ricettivo (ripresentatasi sostanzialmente uguale agli inizi degli anni Cinquanta, secondo quanto emerso dai dati censuari), ancora più caratterizzata da dimensioni ridotte, e conseguente, prevedibile, bassa qualificazione del personale, era quella dei ristoranti, dei bar, dei caffè e delle birrerie. In generale, non è azzardato affermare che, almeno nel corso della prima metà del Novecento, la maggioranza degli occupati nel settore dell'ospitalità e della ristorazione era dispersa in una miriade di piccole e piccolissime aziende, con possibilità di sviluppare il proprio bagaglio di competenze lavorative, e diminuire così il rischio di incorrere nella disoccupazione o nella sottoccupazione, ridotte al lumicino.

categoria di queste ultime, ma distingue solo tra alberghi e pensioni. Il paragone con le altre rilevazioni, dunque, risulta impraticabile.

50. Cfr. N. Muzzarelli, *Il turismo in Italia tra le due guerre*, cit., pp. 70-73; M.L. Cavalcanti, *L'Italia "Paese noioso"*, cit., pp. 521-523.

II.

Alla ricerca di stabilizzazione. Lavoro e lavoratori d'albergo e ristorante dalla fine dell'Ottocento alla Prima guerra mondiale

1. *Condizioni di impiego, orari, paghe*

Come è stato illustrato nel precedente capitolo, in generale gli occupati nel settore dell'ospitalità e della ristorazione tra la fine dell'Ottocento e la metà del Novecento erano in prevalenza maschi, relativamente giovani, concentrati soprattutto nel Nord del Paese, particolarmente sottoposti alle oscillazioni del mercato della manodopera, e quindi alla disoccupazione e alla sottoccupazione, costituiti in gran parte da camerieri e addetti alle cucine, molti dei quali privi del tutto, o quasi, di una specializzazione. Scendendo più nel dettaglio e lasciando da parte la prospettiva di lungo periodo basata sull'analisi di materiale quantitativo, è possibile identificare le ragioni profonde di simili caratteristiche. Nel prosieguo del volume, perciò, si distinguerà il periodo in esame in due fasi: dagli anni Ottanta del XIX secolo al termine del primo conflitto mondiale, dal primo al secondo dopoguerra. Le ragioni di una simile periodizzazione risiedono nel fatto che, durante la prima fase, gli elementi costitutivi dell'impiego dipendente nel settore e delle relazioni sindacali non conobbero particolari mutamenti; durante la seconda, invece, novità di un certo rilievo investirono l'esercizio delle professioni negli alberghi e nei ristoranti, novità apportate sia dalle azioni messe in campo dal movimento operaio sia dall'avvento della contrattazione nazionale inaugurata dal regime fascista. Si utilizzeranno fonti a stampa quali periodici specializzati, pubblicazioni ministeriali, serie statistiche sull'emigrazione e sul collocamento, ma anche documenti d'archivio quali rapporti prefettizi, relazioni della Polizia e carteggi dell'organismo sindacale più rappresentativo dei dipendenti in questione, vale a dire la Filam. Tramite lo studio di tale documentazione e l'attenzione posta su intervalli di tempo meno dilatati, si potrà comprendere meglio cosa cambiò e cosa rimase uguale nel mondo del lavoro alberghiero e della ristorazione in Italia.

Quest'ultimo tra il 1886 e il 1914, analogamente a quanto era riscontrabile in altri settori dell'economia, presentava condizioni di impiego, orari e paghe estremamente diversificate¹. Le maestranze si dividevano in due grandi categorie: interna ed esterna. La prima, che non aveva contatti diretti con i clienti, comprendeva tutto il personale di cucina, quello addetto alla gestione delle cantine, i dispensieri, i caffettieri, le guardaro-biere e le lavandaie. La loro retribuzione era costituita da un salario fisso e godevano di vitto e alloggio presso il luogo di lavoro se dipendenti di un albergo, solo vitto se dipendenti di ristoranti, solo colazione nei caffè o bar. Il primo cuoco di un albergo poteva usufruire dell'alloggio al di fuori dell'esercizio. Specialmente le cucine e le lavanderie erano posti poco salubri, a causa dell'eccessivo calore, dell'umidità, della mancanza di luce naturale e del mediocre ricambio di aria. A differenza degli operai di fabbrica, non usufruivano di coperture assicurative contro gli infortuni sul lavoro; come i primi, inoltre, non avevano accesso a sussidi per la malattia o la vecchiaia, a parte quelli che potevano fornirgli le Società di mutuo soccorso². Prima del varo della legge sul riposo festivo, nel luglio 1907, il servizio poteva prolungarsi fino a 16 o 17 ore al giorno, con sole due o tre ore di riposo a settimana. Le organizzazioni sindacali chiesero con insistenza, prima e dopo l'approvazione della legge, che a tutti i lavoratori fossero concesse 24 ore consecutive di riposo a settimana. Su pressioni della Sia, però, motivate dal timore che un giorno di riposo obbligatorio a settimana avrebbe stravolto l'organizzazione del servizio negli alberghi e imposto di assumere personale aggiuntivo, con conseguente aggravio dei costi di gestione, il Parlamento concesse una deroga speciale al settore dell'ospitalità e della ristorazione. Negli alberghi e nelle pensioni il riposo settimanale fu limitato a 10 ore, integrato da 8 ore di riposo (da trascorrere all'interno degli esercizi) per ogni giornata di lavoro; nei ristoranti, trattorie, bar e caffè, invece, fu possibile ridurre il riposo settimanale a 12 ore nei casi in cui non si potessero organizzare turni di lavoro per mancanza di addetti o perché la divisione delle mansioni non l'avrebbe consentito. Nonostante ciò, molti proprietari di locali pubblici e di piccoli alberghi non rispettarono pienamente il dettato normativo e continuarono

1. Cfr. S. Musso, *Storia del lavoro in Italia*, cit., pp. 101-107; Id., *Gli operai, tra centro e periferia*, in Id. (a cura di), *Operai*, cit., pp. 14-30.

2. Nel 1898 fu varata la legge (e nel 1904 il corrispondente Testo unico) che istituiva le assicurazioni obbligatorie per i lavoratori dell'industria contro gli infortuni sul lavoro. Cfr. G. Silei, *Lo Stato Sociale in Italia*, cit., pp. 137 e 152-153. Sulle società di mutuo soccorso per i lavoratori d'albergo e ristorante, si veda *infra*, par. 3.

a prolungare l'orario di servizio oltre il consentito, non istituendo turni perché non intenzionati ad aumentare il numero di addetti oppure assumendo avventizi disposti a lavorare fino a 14-15 ore al giorno³. La Filam continuò, fino allo scoppio della guerra mondiale e oltre, a denunciare le violazioni dell'applicazione della legge e a proporre di estendere le 24 ore di riposo anche ad alberghi e ristoranti, facendone un punto essenziale delle sue piattaforme rivendicative. La Sia, dal canto suo, proseguì nella sua opposizione a un allargamento del riposo settimanale, spiegando che le mansioni da svolgere in un albergo non erano così faticose (specialmente per il personale esterno), date le lunghe pause che inframmezzavano le incombenze dei dipendenti, e che turni rigidi di lavoro si sarebbero risolti sì in un aumento degli occupati ma anche in un abbassamento dei salari e in un aumento delle spese per i clienti, elementi che sarebbero stati deleteri per entrambe le parti⁴. Proprio riguardo ai salari, è necessario premettere che non si dispone, purtroppo, di una serie nazionale delle retribuzioni dei lavoratori d'albergo e ristorante prima degli anni Trenta del Novecento, né di serie regionali o provinciali. Gli unici dati rintracciabili si riferiscono a singole qualifiche per un determinato anno, a livello di città o dell'intero territorio italiano. Sono pubblicati sulle riviste sindacali e degli albergatori, dove non è spiegato il procedimento attraverso il quale si è giunti a una determinata cifra. Infine, a volte vengono citate paghe giornaliere, altre volte mensili; per tali motivi, i numeri che vengono segnalati in queste pagine devono essere accolti con estrema cautela, considerandoli soltanto indicativi di una certa condizione di impiego. Se il salario di un cuoco

3. Cfr. *Il riposo settimanale obbligatorio negli alberghi*, in «Rivista degli alberghi», 16 febbraio 1903, p. 1; *Pro e contro il riposo festivo di 36 ore negli alberghi*, in *ivi*, 16 febbraio 1904, p. 1; Altieri, *Riposo festivo*, in «Il Lavoratore della mensa», 15 marzo 1904, p. 2; *Il riposo festivo*, in «Rivista degli alberghi», 1 aprile 1904, p. 1; G. Gerosa, *Gli impiegati d'albergo e il riposo settimanale*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 1 dicembre 1906, p. 1; Rib., *Sempre sul riposo settimanale. Alla «Rivista degli Alberghi»*, in *ivi*, pp. 1-2; G.U. Stillica, *Il riposo settimanale e gli Alberghi*, in «Rivista degli alberghi», 29 febbraio 1908, p. 1; R. Lelli, *Gli attentati al riposo settimanale*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», settembre-ottobre 1908, p. 2; L. Ferro, *I crumiri del riposo settimanale*, in *ivi*, settembre 1909, pp. 1-2. Sul processo che portò all'emanazione della legge del 1907, si veda R. Cannetta, *La questione del riposo festivo tra '800 e '900*, in S. Zaninelli e M. Taccolini (a cura di), *Il lavoro come fattore produttivo e come risorsa nella storia economica italiana*, Vita e Pensiero, Milano 2002, pp. 686-690.

4. Cfr. G.U. Stillica, *Ancora due parole sul Riposo festivo e Settimanale*, in «Rivista degli alberghi», 25 aprile 1908, p. 1; *Un attentato al riposo settimanale negli alberghi*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 1 maggio 1912, p. 2; J. Du Pré, *Rivendichiamo le 24 ore negli Alberghi*, in *ivi*, 15 gennaio 1914, pp. 1-2.

poteva essere molto alto, in rapporto al resto del personale interno e anche ai lavoratori manuali dell'industria e del terziario (circa 200 lire al mese nel 1914, a Milano), quello di un garzone di cucina, cioè di colui che si occupava del trasporto del cibo e della pulizia dei locali, difficilmente superava una lira al giorno nei primi anni del Novecento e di poco 1,50 lire nel 1914. Il salario medio di un aiuto cuoco, a Milano nel 1901, non arrivava a 1,85 lire al giorno e i suoi carichi di lavoro erano molto simili a quelli dello *chef* a cui faceva riferimento; nel 1913 la sua retribuzione variava dalle 80 alle 100 lire mensili. Il salario medio di un cantiniere, sempre a Milano nel 1901, arrivava a una lira al giorno e tra le 50 e 90 lire al mese nel 1913⁵. Le figure a più bassa qualificazione (sguatterti, lava-piatti) erano anche quelle meno istruite, spesso analfabete, e provenivano prevalentemente dalle campagne circostanti le città o da piccoli borghi sparsi nelle province⁶.

Il personale esterno, invece, era costituito da dipendenti che servivano direttamente i clienti, vale a dire camerieri e cameriere, baristi, bancognieri, portieri, ascensoristi, facchini e governanti. Sembra che fino agli anni Ottanta dell'Ottocento anche loro fossero retribuiti con un salario fisso e che in alcuni casi potessero usufruire anche di una percentuale sugli incassi. In seguito si estese tra i proprietari la consuetudine di non corrispondergli una paga, bensì di lasciare che si sostenessero attraverso le mance lasciate dagli avventori. La pratica, in realtà molto antica ma fino ad allora messa in atto solo verso i domestici delle case nobiliari, prese piede in breve tempo; tuttavia in certe zone del Paese un cameriere o un facchino potevano contare solo sulle mance, mentre in altre percepivano anche una sorta di salario-base assai ridotto. In altre ancora le mance erano raccolte dal primo cameriere di un locale oppure versate dai clienti in

5. Per un confronto con i lavoratori industriali, si pensi che il salario giornaliero medio di un operaio di fabbrica italiano, nel 1901, era pari a 1,86 lire e nel 1913 a 2,84. Calcolando 26 giorni lavorativi al mese, quelle paghe diventavano, rispettivamente, 48,36 lire mensili e 73,84. Cfr. V. Zamagni, *Salari e profitti nell'industria italiana tra decollo industriale e anni '30*, in S. Zaninelli e M. Taccolini (a cura di), *Il lavoro come fattore produttivo*, cit., p. 251, tab. 1.

6. Cfr. *L'organizzazione del personale interno*, in «Il Patto», 1 agosto 1894, p. 2; *Le condizioni del personale interno*, in «Il Cameriere», 15 marzo 1901, p. 1; L. Gallazzi, *Del personale di cucina*, in *ivi*, 15 aprile 1901, p. 2; A. Altieri, *Per gli addetti alle cantine*, in *ivi*, 15 luglio 1901, p. 2; A. Derbasi, *Il personale interno di caffè e ristorante*, in *ivi*, 15 ottobre 1901, p. 2; G. Nicola, *Come stiamo!*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 25 settembre 1911, p. 1; Mazzoni, *Vecchio tema*, in *ivi*, 15 luglio 1913, p. 1; G. Giannoni, *E i Cucinieri?*, in *ivi*, 15 novembre 1913, pp. 2-3; Frigio, *I sacerdoti del fornello!*, in *ivi*, 24 gennaio 1915, p. 1.

un'apposita cassetta (il cosiddetto *tronc*) e poi ridistribuite dal proprietario ai camerieri, non prima di aver trattenuto dalla somma totale una quota (di solito tra il 2 e il 6%) a mo' di cauzione preventiva per le eventuali rotture di piatti e bicchieri che potevano verificarsi durante il giorno o per il furto delle posate e dell'argenteria. In alcuni ristoranti e caffè di lusso si verificava addirittura che gli addetti pagassero il padrone per il privilegio di lavorare in un luogo in cui vi era la possibilità di riscuotere mance consistenti⁷. Anche camerieri e facchini, comunque, usufruivano di vitto e alloggio negli alberghi (a portieri e *maitre* era concesso di avere un domicilio esterno all'esercizio), del solo vitto o sola colazione nei pubblici esercizi. Non erano coperti da assicurazioni e il lavoro poteva durare, prima del luglio 1907, 17 o 18 ore al giorno (con una giornata libera ogni 15 di impiego), pur se in maniera non continuativa e con lunghe pause. Anche per loro, dopo la legge sul riposo festivo, gli orari di servizio rimasero molto lunghi in svariati esercizi e le infrazioni alla norma furono largamente praticate. I camerieri dovevano pagare i loro assistenti (i primi i secondi e questi ultimi i terzi), pagarsi l'abito (che negli esercizi di lusso e di prim'ordine doveva essere il frac) e gli strumenti di lavoro (stuzzicadenti, libretto su cui appuntare gli ordinativi dei clienti ecc.)⁸. Tutto ciò rendeva incredibilmente variegati i redditi di cui godeva tale categoria. A Genova, nel 1893, molti camerieri guadagnavano una sola lira al giorno, mentre a Milano, otto anni più tardi, da un incasso giornaliero di 7 lire attraverso le mance, a un cameriere di un ristorante del centro ne restavano 3 dopo le trattenute, le spese sostenute e le tasse. Sempre a Milano, nel 1913, i secondi camerieri percepivano dalle 20 alle 50 lire al mese, mentre le cameriere d'albergo non superavano le 40⁹. Nei locali di periferia o in quelli delle piccole città le entrate effettive dei dipendenti saranno state, verosimilmente, minori.

7. Cfr. *Reminescenze dei comizi tenuti dai Cuochi e Camerieri di Roma*, cit., p. 2; G.C., *Fin dove arriverà lo sfruttamento del cameriere?*, in «Il Patto», 1 maggio 1893, p. 2; A. Altieri, *La tassa sulle Mance* [sic], in «Il Cameriere», 15 aprile 1901, p. 2; A.D.R., *Chi pensa a noi?*, in «Il Lavoratore d'albergo», 1 maggio 1906, p. 2.

8. Cfr. E. Prandoni, *Svegliatevi*, in «Il Patto», 15 novembre 1894, p. 2; *Le Condizioni dei Camerieri di Albergo*, in «Il Cameriere», 15 febbraio 1901, p. 1; Emmer, *Come è tesa la corda*, in *ivi*, 15 giugno 1901, p. 2; E. Caucci, *Appello ai camerieri*, in *ivi*, 15 febbraio 1902, p. 2; *Regolamento per i camerieri*, in «Il Lavoratore della mensa», 15 luglio 1904, p. 2; G. Nicola, *Come stiamo!*, cit., p. 1.

9. Cfr. G. Traxino, *Infamie capitalistiche*, in «Il Patto», 1 giugno 1893, p. 1; A. Altieri, *La tassa sulle Mance* [sic], cit., p. 2; Mazzoni, *Vecchio tema...*, cit., p. 1; Nicola, *Un'assalto* [sic] *degli albergatori*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 15 luglio 1913, pp. 2-3.

È probabile che l'avvento della mancia quale forma di retribuzione del personale esterno fosse dovuta, come in altre nazioni occidentali, alla crescita, rispetto ai secoli passati, di turisti e viaggiatori che usufruivano di alberghi e pensioni, nonché all'aumento di coloro che, per ragioni di lavoro o di svago, frequentavano locali commerciali per consumare i pasti. Effetti, questi, della diffusione del treno e della nave a vapore quali mezzi di trasporto di massa e dello sviluppo economico e industriale, che provocò un incremento dei ceti medi e della loro capacità di spesa, nonché una parziale imitazione dei costumi aristocratici e borghesi di viaggiare per diporto e di elargire mance da parte delle classi immediatamente inferiori. Con l'aumento dei clienti, quindi, i gestori di alberghi e ristoranti trovarono più conveniente ricorrere alla buona volontà degli avventori, per retribuire il personale, che mantenere o accrescere i salari¹⁰. Inoltre la mancia si rivelò un ottimo strumento per incentivare i lavoratori a prolungare l'orario di servizio e a prestare maggiore attenzione e riguardo verso i clienti, visto che erano questi ultimi a pagarli direttamente. In breve, la mancia era divenuta un mezzo per tenere alta la produttività del lavoro senza aumentare i controlli e la disciplina da parte degli imprenditori. Tale modo di retribuire il personale, però, divenne contemporaneamente croce e delizia sia per i clienti che per i lavoratori e gli imprenditori. Stando a un lungo e animato dibattito che nacque sulle riviste sindacali dei dipendenti e su quella dei proprietari d'albergo agli inizi del Novecento, e che si prolungò nel primo dopoguerra, circa l'opportunità o meno di mantenere la mancia, quest'ultima era amata e odiata da tutti gli attori del servizio.

I clienti ne traevano beneficio in quanto ritenevano che, grazie a essa, le prestazioni del personale fossero alte e che venissero trattati meglio rispetto a coloro che non le elargivano. Al contempo erano seccati e infastiditi dal fatto che, per consuetudine, poco prima di partire da un albergo o da un pubblico esercizio fossero assediati da camerieri, portieri, facchini e così via che «stendevano la mano», si inchinavano e attendevano da loro la giusta ricompensa. Inoltre cadevano spesso preda dell'incertezza, poiché non erano mai sicuri di quale fosse la quantità adeguata di moneta da lasciare agli addetti. Se era eccessiva rischiavano di «viziarsi», abituandoli a pretendere un compenso troppo alto per i loro sforzi (cosa che avrebbe anche innalzato il costo complessivo di un soggiorno in albergo o di un pranzo al ristorante); se era misera si esponevano al

10. Cfr. K. Segrave, *Tipping. An American Social History of Gratuities*, McFarland & Company, Jefferson 1998, pp. 4-5 e 14; P. Battilani, *Vacanze di pochi, vacanze di tutti*, cit., pp. 23-32; A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., pp. 147-159.

disprezzo dell'addetto, con conseguente scadimento del servizio e attribuzione dell'epiteto di taccagno da parte del personale dei principali siti turistici della Penisola¹¹. Quei lavoratori che percepivano la mancia, dal canto loro, ne erano soddisfatti perché, specialmente coloro che erano impiegati in alberghi e ristoranti di lusso, attraverso di essa potevano riscuotere anche somme consistenti, superiori a quelle guadagnate dagli addetti all'industria e ad altri settori del terziario. Un *maitre* in un hotel «di prim'ordine», nel 1911, poteva guadagnare fino a 500-600 lire al mese, un cameriere ai piani 400 lire, una cameriera 200-250 lire¹². Con oculate strategie di risparmio, un primo cameriere, un portiere e persino una governante potevano accumulare un discreto capitale che, nei loro progetti, avrebbero investito, un giorno, nell'apertura di un proprio locale o di un piccolo esercizio commerciale. L'immagine di Albert Nobbs (un cameriere, che è in realtà una donna, che lavora in un albergo di Dublino alla fine dell'Ottocento) nell'omonimo film inglese del 2011, che mette da parte, sotto il pavimento della sua stanza, ogni penny guadagnato al fine di raccogliere un capitale con cui rilevare un negozio di mercerie e tabacchi, rispecchia abbastanza fedelmente le aspirazioni di molti camerieri dell'epoca¹³. Gli aspetti negativi della mancia, d'altra parte, per loro consistevano nell'atteggiamento servile e umiliante, nei confronti degli avventori, che essa stimolava ad adottare se volevano ottenere un lauto reddito; un auto-sfruttamento e una disponibilità virtualmente illimitata a sottoporsi a orari e prestazioni straordinarie, allo scopo di arricchirsi ma a scapito di salute e di relazioni sociali stabili; infine uno strumento di divisione rispetto al personale interno e fonte di tensioni e invidie da parte di quest'ultimo verso le, potenzialmente, consistenti entrate che il personale esterno percepiva attraverso le mance. I proprietari traevano non trascurabili vantaggi dall'adozione di queste ultime, poiché risparmiavano sul costo della manodopera (scaricando gli oneri salariali, per

11. I camerieri e i facchini d'albergo, in particolare, avevano escogitato una serie di segni e codici, disegnati col gesso sulle valigie dei viaggiatori perché fossero riconoscibili come «generosi» o «tirchi» nelle mance, destinati ai loro colleghi di altri esercizi.

12. Cfr. F. Re, *La questione delle mance* [sic], in «Rivista degli alberghi», 1 gennaio 1912, p. 1.

13. Cfr. *Albert Nobbs*, di Rodrigo García, Gran Bretagna/Irlanda, 2011. Anche nella letteratura si trova conferma di una simile pratica da parte dei camerieri d'albergo. Nel romanzo di Bohumil Hrabal, *Ho servito il re d'Inghilterra*, Edizioni e/o, Roma 2006 (ed. or.: 1971), pp. 35 e 122, il protagonista, un cameriere di sala nella Praga tra le due guerre mondiali, mette da parte il ricavato delle mance prima in una valigia e successivamente in banca, con l'aspirazione di comprare, grazie al capitale messo da parte, un piccolo albergo.

intero o quasi, sui clienti) e, come già detto, accrescevano il rendimento degli addetti e la qualità del servizio senza stravolgere l'organizzazione del lavoro. Tuttavia anche per loro la mancia non era priva di inconvenienti. Le lamentele dei turisti e degli avventori di locali pubblici circa i fastidi apportati da questo sistema di retribuzione rischiavano di far diminuire gli incassi, gettando discredito sugli esercizi che non riuscivano a mantenere le pretese del personale esterno entro limiti accettabili dai clienti, mentre gli svantaggi che scontavano i dipendenti e le frizioni che provocavano tra di loro potevano creare, come si verificò in effetti a partire dai primi anni del Novecento, agitazioni del personale nei riguardi degli imprenditori, fino ad arrivare a scioperi per ottenere l'abolizione delle trattenute sulle mance o l'introduzione di un salario minimo anche per i camerieri¹⁴.

Date tali problematiche, non limitate al caso italiano ma riscontrabili pure in altri Paesi quali l'Austria-Ungheria, la Germania, la Gran Bretagna e gli Stati Uniti¹⁵, durante il primo ventennio del XX secolo (anche sulla scia delle prime proteste manifestate da quote crescenti di lavoratori del settore) sindacalisti, proprietari di alberghi e ristoranti, giornalisti si schierarono pro o contro le mance, difendendole ed esaltandone le virtù oppure criticandole e proponendo di abolirle in favore di un semplice salario fisso (che avrebbe stabilizzato le retribuzioni ed equiparato le condizioni di lavoro tra il personale) o di un sistema di ripartizione di ciò che ogni esercizio incassava a fine giornata o a fine mese¹⁶. In particolare i membri della Sia si sforzarono di escogitare una forma di retribuzione che evitasse gli inconvenienti della mancia, conservandone, però, le virtù di flessibilità e contenimento dei costi del lavoro. Alcuni proposero di far versare al

14. Cfr. *infra*, par. 4.

15. Cfr. K. Segrave, *Tipping*, cit., capp. 2-3; D. Kramer, *Trinkgeld, Würde und Interessen. Eine Diskussion um das Bild des Kellners vor 120 Jahren*, in K. Köstlin, A. Leonardi, P. Rösch (a cura di), *Cameriere e cameriera*, cit., pp. 403-420.

16. Sui pregi e i difetti delle mance per lavoratori, imprenditori e clienti e sul loro superamento, si vedano E. Caucci, *Appello ai camerieri*, cit., p. 2; Altieri, *Mancia o percentuale*, in «Il Lavoratore della mensa», 15 febbraio 1904, p. 1; C. Sembinelli, *Il Tu e la Mancia*, in *ivi*, 18 marzo 1905, p. 3; *La questione delle mance* [sic], in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 1 ottobre 1906, pp. 2-3; *La questione delle mance negli alberghi*, in *ivi*, 1 marzo 1907, p. 1; Rib., *Una conquista morale*, in *ivi*, 1 agosto 1907, p. 4; L. Ferro, *Aboliamo le mance*, in *ivi*, gennaio 1909, pp. 3-4; G. Gerosa, *L'Albergo senza mance* [sic], in «Rivista degli alberghi», 1 novembre 1909, p. 1; P., *Le mance* [sic] *negli Alberghi*, in *ivi*, 8 novembre 1909, p. 1; G. Kamber, *Contro le mance* [sic], in *ivi*, 6 dicembre 1909, p. 2; *In difesa delle mance* [sic], in *ivi*, 27 dicembre 1909, p. 2; *L'abolizione della mancia?*, in *ivi*, 28 agosto 1911, p. 3; A. Campione, *La questione delle mance* [sic], in *ivi*, 18 dicembre 1911, p. 1; Mazz., *Il pour-boir*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 24 marzo 1914, p. 1.

portiere dai clienti, al loro arrivo nell'albergo, l'importo corrispettivo di tutte le mance (calcolato secondo un minimo fissato per ogni dipendente), che sarebbe poi stato distribuito agli addetti impedendo così di assillare gli ospiti. Altri ritenevano che tale importo avrebbe dovuto essere trattenuto dagli albergatori e questi avrebbero poi pagato con un salario, diversificato secondo le mansioni e le responsabilità, i dipendenti. Il progetto che raccolse maggiori consensi, però, e che avrebbe fornito la base per il superamento della mancia dopo il primo conflitto mondiale, fu quello della cosiddetta «percentuale di servizio». Riferendosi a una risoluzione emanata nel 1904 dall'Associazione internazionale degli albergatori, con sede a Colonia, in cui si propose di regolare la consuetudine della mancia introducendo il sistema delle percentuali per il servizio sui conti finali da assegnare ai clienti (percentuali da suddividere tra il personale in base a un accordo con esso), imprenditori italiani quali Giovanni Benettini, Guido Cosattini ed Enrico Ragusa avanzarono nel 1912 l'idea di aggiungere una percentuale di pagamento per il servizio di camerieri, facchini, portieri ecc. ai conti dei clienti. Essa sarebbe stata ridistribuita in maniera proporzionale alla quantità di servizio erogato al cliente dalle varie figure lavorative e diversificata a seconda dell'entità dei conti: per quelli inferiori alle 50 lire la percentuale sarebbe stata del 15, mentre per quelli che superavano tale cifra la percentuale sarebbe stata del 10. Il progetto suscitò una discussione tra gli aderenti alla Società degli albergatori e tra i sindacalisti (questi ultimi erano contrari, perché si vincolava la retribuzione all'andamento degli affari di ogni singolo esercizio, rendendo troppo variabili i redditi), ma con lo scoppio della guerra la questione rimase in sospeso e, di fatto, se ne rimandò la soluzione a quando sarebbe tornata la pace¹⁷.

17. Cfr. O. Hoyer, *Quelles règles on doit adopter au sujet des pourboires*, in «Rivista degli alberghi», 21 dicembre 1908, p. 2; G. Benettini, *Pro e contro le mance* [sic], in *ivi*, 4 aprile 1910, p. 2; F. Re, *La questione delle mance* [sic], cit., p. 2; G. Cosattini, *Le mance* [sic] negli alberghi, in «Rivista degli alberghi», 1 luglio 1912, pp. 1-2; Id., *Ancora sul tema delle mance* [sic], in *ivi*, 15 luglio 1912, p. 1; *Ancora la questione delle mance* [sic], in *ivi*, 29 luglio 1912, p. 1; *La questione delle mance. [sic] L'opinione di un... radicale*, in *ivi*, 12 agosto 1912, p. 3; *Referendum sulla questione delle mance*, in *ivi*, 26 agosto 1912, pp. 2-3; *Il "Referendum" sulla questione delle mance*, in *ivi*, 9 settembre 1912, p. 1; G. Prejalmini, *Il "referendum" sulla questione delle mance* [sic], in *ivi*, 7 ottobre 1912, p. 2; G. Gerosa, *Il "referendum" sulla questione delle mance* [sic], in *ivi*, 11 novembre 1912, p. 2; R.S., *Sulla questione delle mance* [sic], in *ivi*, 28 luglio 1913, p. 2; *Le mance* [sic], in *ivi*, 3 novembre 1913, pp. 2-3; G. Cosattini, *Per l'abolizione delle mance* [sic] al personale d'Albergo, in *ivi*, 9 dicembre 1918, p. 2.

Nel complesso, rispetto alle paghe, agli orari e alle condizioni di impiego delle maestranze rilevabili nell'ultimo quindicennio dell'Ottocento, poco sembrava cambiato all'esplosione della Grande guerra, se si esclude la questione del riposo settimanale. Secondo quanto risulta dall'*Inchiesta* dell'Ufficio del lavoro, infatti, pochi mesi prima dell'ingresso dell'Italia nel conflitto i redditi del personale erano ancora assai differenziati per categoria e per località. A Torino il salario di un cuoco d'albergo variava da 25 a 120 lire al mese, a Milano da 80 a 300, a Firenze da 60 a 150. A Napoli alcuni camerieri dei ristoranti e caffè percepivano solo mance, altri solo salari, per un guadagno medio complessivo di 5 lire al giorno, mentre a Venezia coloro che servivano ai tavoli dei locali vivevano esclusivamente di mance. A Firenze i portieri di albergo ricevevano uno stipendio che andava dalle 25 alle 50 lire al mese, così come a Roma (dalle 30 alle 40), mentre a Venezia avevano sia un piccolo salario, da 15 a 20 lire al mese, sia le mance; stessa cosa accadeva a Napoli e il loro guadagno medio giornaliero poteva arrivare fino a 8 lire al giorno. Salari e stipendi venivano erogati mensilmente, ma in numerose città il pagamento avveniva ogni settimana od ogni 15 giorni. In quasi tutti i locali le mance erano tassate con una quota fissa o con una percentuale e distribuite tramite il *tronc* o dai *maitre* o direttamente ai lavoratori; il personale esterno doveva pagarsi gli abiti (tra i quali il costoso frac) e gli strumenti di lavoro, i primi camerieri dovevano pagare i propri secondi e questi ultimi i terzi e tutti subivano delle trattenute per eventuali mancanze, rotture di piatti e così via¹⁸. L'orario di lavoro continuava a essere un terreno di scontro tra proprietari e dipendenti. I primi asserivano che non superava le 8 ore giornaliere, considerando che le pause e i periodi di inattività dal servizio per assenza di clienti, specialmente nei ristoranti e nei bar, spezzavano la continuità dell'impegno effettivo che era richiesto agli addetti. I secondi, invece, contestavano tale impostazione, sottolineando come non potesse calcolarsi «come riposo qualche intervallo di una o due ore, perché il personale deve sempre tenersi pronto [in particolare negli alberghi] e considerarsi come in servizio»¹⁹. In altre parole, gli imprenditori tenevano conto solo del lavoro realmente svolto, i lavoratori del tempo «di occupazione», durante il quale, cioè, non erano davvero liberi da impegni, perché dovevano comunque rimanere nel luogo di lavoro. Un'indagine eseguita dall'Ispettorato del lavoro di Napoli nei primi mesi del 1915,

18. Cfr. Ministero per l'industria, il commercio e il lavoro, Ufficio del lavoro, *Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori d'albergo e mensa*, cit., pp. 18-20.

19. *Ivi*, p. 23.

presso 63 tra alberghi, ristoranti e caffè-bar di Napoli, Capri, Sorrento e Bari (i cui risultati furono riportati in allegato all'*Inchiesta*), appurò come negli esercizi di «prim'ordine» l'orario reale di lavoro non superasse le 10 ore, mentre negli altri il servizio e gli impegni dei dipendenti arrivassero anche alle 18 ore. In ogni caso, il mancato rispetto della legge sul riposo settimanale in svariate località era segnalato sia dai lavoratori che dai proprietari²⁰. Le cucine, le cantine e i locali di riposo del personale erano, in molti esercizi, luoghi ristretti, con poca ventilazione e il vitto fornito ai lavoratori era spesso scarso o di bassa qualità. Questi ultimi non erano assicurati contro gli infortuni, nonostante l'espletamento delle mansioni in cucina, sulle scale degli alberghi e nei magazzini non fosse esente da rischi per la salute e l'integrità fisica di cuccinieri, facchini, garzoni e cantinieri. I sussidi per malattia, invalidità o vecchiaia (di importo limitato) venivano forniti, raramente, da pochissime aziende, altrimenti dalle 30 Società di mutuo soccorso più importanti della categoria²¹. In genere il personale aveva diritto a vitto e alloggio negli alberghi, solo vitto nei ristoranti e solo colazione nei bar e caffè, ma a volte anche i ristoranti fornivano l'alloggio (a Venezia, per esempio); in quel caso sul salario erano detratte 10 lire al mese. A Milano e Torino, invece, *chef*, *maitre* e *conciierge* dormivano, solitamente, nelle loro abitazioni²². Solo gli impiegati e i direttori, raramente anche i capi cuochi, venivano assunti con un contratto scritto; le altre categorie erano «arruolate per accordi verbali, secondo le consuetudini locali»²³, similmente a quanto avveniva, d'altronde, per la gran parte delle attività lavorative manuali in Italia a quel tempo²⁴.

C'era un elemento, comunque, che accomunava tutti i mestieri di questo settore: l'alta esposizione all'instabilità dell'impiego e alla mancanza di lavoro. Non esistendo ancora un percorso formalizzato di studi professionali nel campo della ristorazione e dell'ospitalità per i turisti, e svolgendosi in maniera prevalentemente empirica la formazione dei dipendenti (si apprendeva sul luogo di lavoro, osservando i movimenti dei colleghi e dei superiori o ascoltando i loro insegnamenti), sia il personale interno che esterno risentiva le conseguenze di una sovrabbondanza di offerta di

20. Cfr. *ivi*, pp. 24 e 57. Bisogna tener presente che, dallo scoppio della guerra nell'estate del 1914, l'afflusso di turisti nella Penisola era notevolmente scemato rispetto agli anni precedenti e dunque la quantità di lavoro da smaltire per alberghi e pubblici esercizi era minore di quella svolta prima del conflitto.

21. Cfr. *ivi*, pp. 26-30.

22. Cfr. *ivi*, pp. 21-22.

23. *Ivi*, p. 15.

24. Cfr. S. Musso, *Storia del lavoro in Italia*, cit., p. 112.

manodopera, similmente a quanto accadeva in Francia, Belgio e Stati Uniti tra la seconda metà dell'Ottocento e i primi lustri del Novecento²⁵. Solo le qualifiche più specializzate degli *chef*, dei *maitre d'hotel*, dei segretari e cassieri erano abbastanza al riparo dalla disoccupazione. Gli altri addetti, specialmente i camerieri di ristorante o degli alberghi di medie e piccole dimensioni, potevano perdere facilmente l'impiego ed essere sostituiti da un'eterogenea manovalanza di origine agricola, emigrata nelle città e disposta a lavorare per un salario molto basso o inesistente, oppure da studenti, ex militari, spostati senza mestiere, addirittura membri decaduti della nobiltà²⁶. Un simile stato di cose, oltre a rendere bassa la qualità del servizio offerto, aveva due importanti ricadute: una mobilità geografica e un turnover aziendale molto accentuati e la centralità che assumevano le pratiche di collocamento per l'intera classe dei dipendenti.

2. Stagionalità, mobilità e collocamento

«Le così dette stagioni, i servizi straordinari, sono cause continue di aumento e diminuzione di personale [...]. Per conseguenza di questo stato di cose, vi sono eccellenti camerieri obbligati una parte dell'anno senza posto, altri costretti a vita nomade, viaggiando a seconda delle stagioni. Nell'inverno sono al Sud, nell'estate al Nord [...]»²⁷. Che il principale effetto, per i lavoratori d'albergo e ristorante, dell'alternarsi delle stagioni fosse il nomadismo professionale, lo spostarsi ripetutamente verso le

25. Cfr. M.L. Spence, *They Also Serve Who Wait*, cit., pp. 15-16; A. Drouard, *Escoffier, Bocuse et (surtout) les autres... Towards a History of Cooks in France in the Nineteenth and Twentieth Century*, in M. Jacobs e P. Scholliers (eds.), *Eating Out in Europe. Picnics, Gourmet Dining and Snacks Since the Late Eighteenth Century*, Berg, Oxford 2003, p. 221; P. Scholliers, *Anonymous Cooks and Waiters: Labour Markets and the Professional Status of Restaurant, Café and Hotel Personnel in Brussels, 1840s-1900s*, in «Food and History», 2004, n. 1, pp. 138-139. Una calzante descrizione delle modalità con cui i camerieri apprendevano il mestiere si trova in B. Hrabal, *Ho servito il re d'Inghilterra*, cit., pp. 5, 89-90 e 96-97.

26. Cfr. A.P., *Vediamo le Cause*, cit., p. 2; L.G., *Astenetevi dal recarvi a Milano in cerca di lavoro*, in «Il Lavoratore della mensa», 15 febbraio 1904, p. 2; L. Gallazzi e P. Premoli, *La disoccupazione tra i lavoratori della mensa*, cit., p. 3; E.B., *Sulle condizioni della nostra professione in Italia*, in «Rivista degli alberghi», 17 ottobre 1908, p. 2; *Per l'istituzione di una Scuola professionale in Italia*, in *ivi*, 25 novembre 1912, p. 3; G. Prejalmini, *Causerie*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 15 settembre 1913, p. 2.

27. Permè, *Studio sulla vita del cameriere*, prima parte, in «L'Avvisatore», 14 giugno 1886, p. 2.

località più frequentate dai turisti in determinati mesi dell'anno, era ben chiaro agli addetti ai lavori già negli anni Ottanta del XIX secolo. In quel periodo, ma in realtà fino alla Prima guerra mondiale, durante la stagione autunnale e invernale molti ricchi viaggiatori per diporto, appartenenti alle élite sociali ed economiche dell'Europa centrale e nord-occidentale, si stabilivano nel Mediterraneo per trascorrere lunghi periodi di riposo: sulla Costa Azzurra, sulla riviera ligure di Ponente, presso il Lido di Venezia o le isole di Capri e Ischia, nella penisola sorrentina, per beneficiare degli effetti, ritenuti salutari, della vicinanza costante del mare senza i fastidi di una temperatura troppo alta, del sole troppo forte, della presenza di insetti e così via. Con la primavera inoltrata, questi ricchi frequentatori del «mare d'inverno» ritornavano in patria e durante l'estate trascorrevano le vacanze in luoghi dove l'acqua rimaneva comunque fredda: Brighton in Inghilterra, Dieppe sulla riva francese della Manica, Ostenda sul Mare del Nord, San Sebastian sulle rive atlantiche della Spagna. Un'alternativa alla villeggiatura balneare estiva presso le coste fredde, per la borghesia europea, poteva essere quella della montagna svizzera. Frequentare nei mesi più afosi dell'anno fresche vallate alpine, passeggiando per i boschi o scalando le vette, divenne un tipo di vacanza meno attrattiva di quella costiera ma comunque di un certo interesse per molti rappresentanti dei ceti benestanti europei, specialmente inglesi. Aristocratici e borghesi, inoltre, potevano occupare il loro tempo libero in primavera o in estate frequentando le terme, sia in Italia (Montecatini, Bagni di Pisa, Bagni di Lucca ecc.) sia in altri Paesi europei (Bath in Gran Bretagna, Spa in Belgio ecc.), giustificando la cosa con gli effetti benefici che l'uso di acque minerali poteva apportare, secondo l'opinione di numerosi studi medici²⁸. Infine, sulla scia di ciò che restava della tradizione del Grand Tour²⁹, membri delle famiglie nobili e borghesi europee potevano visitare le numerose città dotate di abbondanti patrimoni storico-architettonici che si trovavano

28. Le prime forme di turismo moderno trovarono una giustificazione terapeutica grazie agli studi medici, che propagandavano come l'assunzione di acque minerali, il contatto con l'acqua salata fredda, l'esposizione all'aria di mare e così via apportassero grandi giovamenti alla salute delle persone malate ai reni, ai polmoni e al fegato o alle donne sterili.

29. Il Grand Tour, come è noto, era un percorso formativo dei giovani rampolli delle famiglie aristocratiche e borghesi europee (inglesi in particolare), secondo il quale era opportuno viaggiare per un lungo periodo di tempo (da un minimo di sei mesi a un massimo di cinque anni, all'incirca) attraverso le nazioni del continente per acquisire conoscenze ritenute preziose circa la storia, i costumi e le culture delle popolazioni che l'abitavano. Erano privilegiate le aree del Mediterraneo, per l'importanza del patrimonio storico, archeologico e artistico che vi si poteva osservare.

nel continente e soprattutto in Italia, da Firenze a Roma, da Ferrara a Napoli, al fine di arricchire il proprio bagaglio culturale e affinare la propria sensibilità per le belle arti. In ognuno di questi luoghi in cui avessero deciso di andare, i turisti avrebbero trovato grandi alberghi accoglienti; stabilimenti termali o balneari più o meno lussuosi nei quali rilassarsi e usufruire della sostanza «curativa» per cui si erano, ufficialmente, spostati dal loro domicilio; ristoranti e caffè in cui rifocillarsi; spazi coperti (casinò, sale da gioco, teatri) o all'aperto (giardini, *promenade*, piazze) nei quali divertirsi e svagarsi³⁰. Non si deve dimenticare, infine, i piccoli alberghi, le pensioni e le locande, le trattorie e i bar che offrivano alloggio e ristoro ai viaggiatori di commercio, agli uomini di affari, ai passeggeri di treni e corriere bisognosi di una sosta lungo i loro percorsi.

Di fronte a un simile scenario, gli esercizi ricettivi e ristorativi adattavano il loro funzionamento alle caratteristiche assunte dalla domanda turistica. Nel 1914, in Italia, gli alberghi delle «stazioni balneari e climatiche» e quelli di lusso e di «prim'ordine» delle grandi città, «che accolgono forestieri o persone ricche che sogliono viaggiare in determinati periodi», chiudevano durante la stagione estiva. Stessa cosa, ma in misura minore, avveniva per i ristoranti e i caffè di quelle «stazioni» e per quelli di lusso delle grandi città, anche se era più consueto che riducessero il personale senza sospendere del tutto il servizio. Alberghi, ristoranti e caffè di categorie inferiori o dei piccoli centri urbani, invece, «essendo destinati al traffico normale e permanente», non chiudevano mai; al massimo riducevano di poco il personale durante l'estate³¹. Specialmente i camerieri, i portieri e i facchini, ma anche gli addetti alle cucine, tendevano a cercare un impiego nelle ditte di prima categoria e in quelle delle località termali, balneari e montane, perché si prevedeva che lì le paghe e le mance fossero sostanziose. Coloro che vi trovavano lavoro, conclusa la stagione e chiusi gli esercizi, sciamavano nelle piccole città o nei locali di seconda e terza categoria dei centri più grandi, tentando di essere assunti ed entrando in concorrenza con i disoccupati già presenti nella zona. Si innescava così il classico meccanismo perverso per cui molti, pur di lavorare, erano disposti a farlo per una retribuzione più bassa e per orari più lunghi

30. Cfr. L. Tissot, *Il turismo: dal pellegrino al Club Méditerranée*, in P. Bairoch ed E.J. Hobsbawm (a cura di), *Storia d'Europa*, vol. V, *L'età contemporanea*, Einaudi, Torino 1996, pp. 569-574 e 576-577; P. Battilani, *Vacanze di pochi, vacanze di tutti*, cit., pp. 86-117 e 127-129; A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., pp. 15-77.

31. Ministero per l'industria, il commercio e il lavoro, Ufficio del lavoro, *Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori d'albergo e mensa*, cit., p. 14.

del solito o per condizioni più disagiate. Alcuni lavoravano solo due-tre giorni a settimana, altri rimanevano disoccupati per mesi, attingendo ai risparmi accumulati durante l'«alta stagione» precedente e tirando avanti attraverso assunzioni temporanee per servizi straordinari, come le feste di capodanno o di carnevale. L'alternativa era cercare un'occupazione oltre confine, seguendo i ritmi stagionali degli altolocati turisti stranieri o stabilendosi in maniera più o meno permanente in una grande area urbana dei Paesi maggiormente sviluppati (Stati Uniti, Gran Bretagna, Francia, Germania)³².

La conseguenza di tutto ciò era che il movimento del personale negli esercizi assumeva un andamento «quasi sempre fluttuante»³³; sia i dipendenti senza qualifica sia quelli che potevano vantare una specializzazione erano spesso costretti, se volevano lavorare in maniera continuativa, a spostarsi più volte da una località a un'altra, a farsi assumere da un albergo o da un ristorante a un altro. Tale condizione, per inciso, non era limitata agli italiani, bensì era intrinseca alla natura del mestiere, visto che anche camerieri e cuochi statunitensi e belgi sperimentavano sulla propria pelle lo stesso tipo di nomadismo³⁴. Se un lavoratore, poi, era anche un militante sindacale o manifestava semplicemente opinioni politiche socialiste o anarchiche, il suo girovagare diveniva frenetico. Esempio è il caso di Mariano Ianni, nato a Scrofano, in provincia di Roma, nel 1876. Nell'agosto del 1898 si trasferì nella capitale, lavorando per alcuni mesi come portiere d'albergo. Due anni più tardi si trasferì a Trieste, dove fu arrestato per aver scritto e fatto pubblicare una lettera su una rivista anarchica locale. Espulso dai territori austriaci nell'estate del 1901, si recò a Genova, dove fu impiegato come portiere all'albergo Isotta. Nel luglio dello stesso anno ripartì alla volta di Salsomaggiore, dove lavorò sempre come portiere presso l'albergo Bagni Centrale. Nell'ottobre 1901 lasciò la località termale e tornò al suo paese natale, ma vi rimase solo un mese, perché nel novembre del medesimo anno trovò occupazione a Siracusa. Nel dicembre 1902 tornò nuovamente a Scrofano e ripartì poco dopo per Bologna, dove si impiegò come portiere presso l'Albergo d'Italia. Trasferitosi a Roma nel

32. Cfr. *La disoccupazione*, in «Il Patto», 15 novembre 1894, p. 3; E. Caucci, *Appello ai camerieri*, cit., p. 2; L.G., *Astenetevi dal recarvi a Milano in cerca di lavoro*, cit., p. 2; Derbasi, *Disoccupazione*, in «Il Lavoratore della mensa», 23 settembre 1904, p. 2; L. Gallazzi, *Statistica. Cifre impressionanti*, in *ivi*, p. 3; L. Gallazzi e P. Premoli, *La disoccupazione tra i lavoratori della mensa*, cit., p. 3.

33. *Domande ed offerte d'impieghi*, in «Rivista degli alberghi», 1 giugno 1900, p. 3.

34. Cfr. M.L. Spence, *They Also Serve Who Wait*, cit., p. 17; P. Scholliers, *Anonymous Cooks and Waiters*, cit., pp. 140-141.

settembre 1903, si sposò e fu assunto come portiere all'hotel Continentale, ove rimase finché non fu richiamato alle armi nel 1915³⁵.

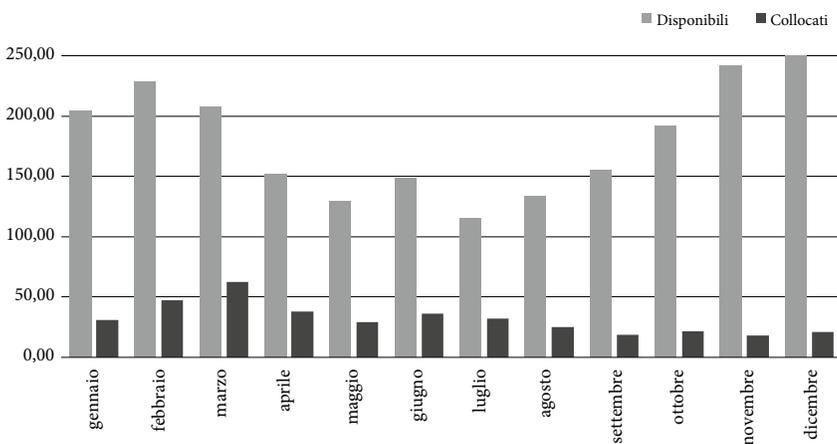
Una conferma del carattere spiccatamente stagionale del lavoro alberghiero e della ristorazione, che obbligava gli addetti a muoversi dentro e fuori il territorio nazionale per trovare un impiego, pur precario, è rinvenibile dall'osservazione dei dati degli uffici di collocamento della Sia e della Camera del lavoro di Milano. Nell'ottobre del 1901 la Società degli albergatori aprì a Genova, presso la sua sede centrale, un ufficio gratuito di collocamento per il personale; ai lavoratori che volevano usufruirne veniva chiesta una lira *una tantum* come quota d'iscrizione. Nelle intenzioni degli imprenditori tale iniziativa doveva rendere più agevole il reclutamento delle maestranze per gli associati, evitando di ricorrere a costosi mediatori privati e agenzie a pagamento. L'ufficio (che avrebbe raccolto le richieste degli associati, nonché le informazioni attinenti a tutti coloro che avrebbero prestato servizio presso di essi) sarebbe servito, contemporaneamente, a selezionare i dipendenti più adatti alle esigenze delle singole ditte, scartando quelli che difettavano di competenze e di esperienze specifiche per svolgere le mansioni in un hotel. Inizialmente l'organo di collocamento stentò a funzionare a dovere. Dopo due anni dalla sua apertura se ne denunciavano gli scarsi risultati, in quanto pochi aderenti alla Società vi facevano ricorso per trovare gli addetti di cui avevano bisogno, a causa della lentezza con cui si espletavano le pratiche per le assunzioni, e coloro che vi ricorrevano inoltravano richieste all'ufficio troppo a ridosso dell'alta stagione per poter essere accontentati³⁶. Nonostante le difficoltà incontrate, però, col passare del tempo gli addetti all'ufficio affinarono le loro capacità e i soci si abituarono, gradualmente, a servirsi dell'opportunità che forniva loro la Sia per ricercare manodopera senza costi elevati. Nel febbraio del 1904 furono aperte succursali dell'ufficio a Napoli e Firenze e nel 1907 a Roma. Dal 1901 al 1908 gli uffici di collocamento della Società avevano trovato impiego a 4.083 persone a Genova, 2.486 a Napoli, 1.441 a Firenze, 578 a Roma, per un totale di 8.546. Tenendo conto che nel 1908 i membri della Sia erano 478 (saliti a 520 nel 1911) e che, come si è visto nel capitolo precedente, gli attivi nel comparto oscillavano tra i 15.000 e i 18.000 durante il primo decennio del Novecento, si può concludere

35. Cfr. Archivio centrale dello Stato (d'ora in poi Acs), *Ministero dell'Interno, Direzione generale di Pubblica Sicurezza* (d'ora in poi Mi, Dgps), *Casellario politico centrale* (d'ora in poi Cpc), b. 2617, fasc. «Ianni Mariano», scheda biografica redatta dalla Prefettura di Roma, 20 luglio 1919.

36. Cfr. *Ufficio gratuito di collocamento per gli impiegati d'albergo*, in «Rivista degli alberghi», 1 agosto 1901, p. 1; *Ufficio gratuito di collocamento per Impiegati d'Albergo*, in *ivi*, 16 novembre 1901, pp. 1-2; *Lagnanze sul nostro Ufficio di collocamento*, in *ivi*, 1 settembre 1903, p. 1.

che le informazioni ricavabili dall'opera di tali uffici siano da considerarsi sufficientemente significative per offrire un'immagine attendibile del fenomeno della stagionalità e mobilità del lavoro³⁷. I dati sul collocamento delle 34 figure professionali ricercate dalle aziende aderenti alla Sia³⁸ furono riportati, mensilmente, dal 1904 al 1912 sulle pagine del periodico ufficiale della Società, la «Rivista degli alberghi» e dal 1904 al 1911 su quelle del «Bollettino dell'Ufficio del lavoro» del Ministero di agricoltura, industria e commercio (Maic), distinti tra lavoratori iscritti, disponibili e collocati. Si è scelto di concentrare l'attenzione solo sulle qualifiche più rappresentative (camerieri e cameriere, cuochi, facchini e portieri), evitando di diversificare tra primi, secondi e terzi sia per ragioni di spazio e leggibilità del presente testo sia perché le tendenze relative alla mobilità che emergono dallo spoglio dei dati sopraddetti non mostrano differenze rilevanti tra i vari gradi di uno stesso mestiere.

Graf. II.1 - Numero medio dei camerieri disponibili e collocati dagli uffici della Sia, distribuito per mesi, dal 1904 al 1912



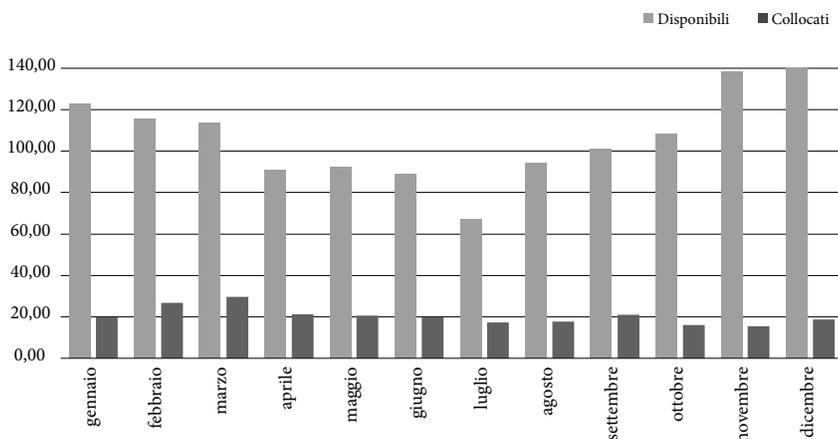
Nota: primi, secondi e terzi camerieri sono stati aggregati in una sola voce. I disponibili e collocati dall'ufficio di Roma sono registrati a partire dal 1907.

Fonte: elaborazioni da «Bollettino dell'Ufficio del lavoro», 1904-1911 e «Rivista degli alberghi», 1904-1912.

37. Cfr. *supra*, cap. I, tab. I.1. Si vedano, inoltre, i resoconti delle assemblee generali dei membri della Sia riportati in «Rivista degli alberghi», 18 gennaio 1909, p. 4; *ivi*, 3 luglio 1911, p. 2.

38. Cfr. *supra*, cap. I, nota 35.

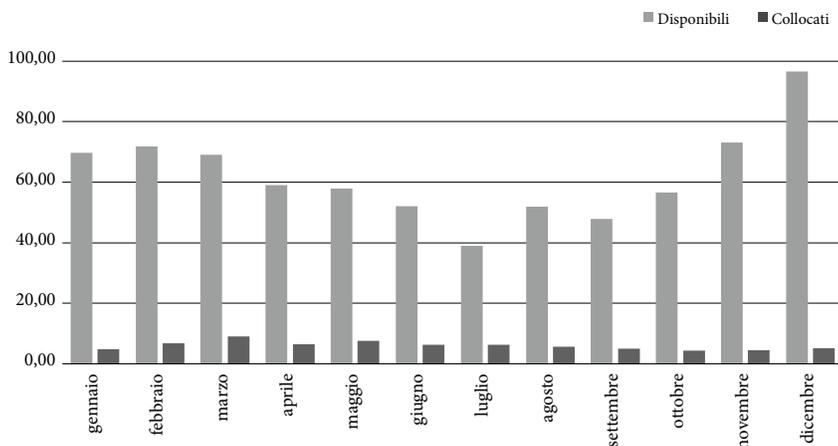
Graf. II.2 - Numero medio delle cameriere disponibili e collocate dagli uffici della Sia, distribuito per mesi, dal 1904 al 1912



Nota: prime e seconde cameriere sono state aggregate in una sola voce. Le disponibili e collocate dall'ufficio di Roma sono registrate a partire dal 1907.

Fonte: vedi graf. II.1.

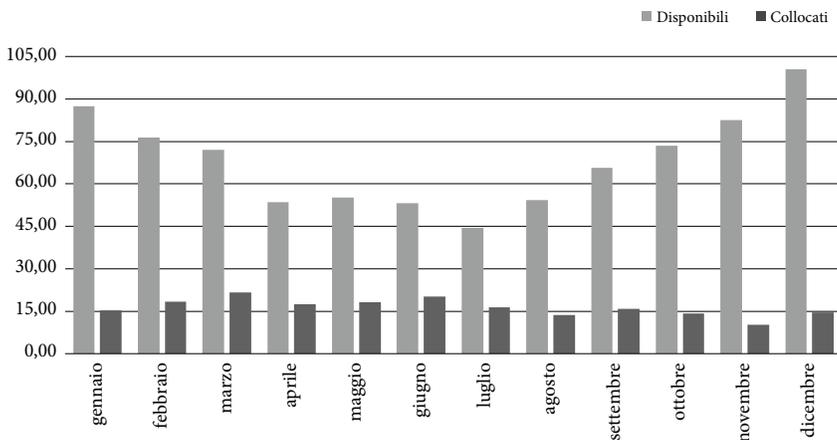
Graf. II.3 - Numero medio dei cuochi disponibili e collocati dagli uffici della Sia, distribuito per mesi, dal 1904 al 1912



Nota: primi, secondi e terzi cuochi sono stati aggregati in una sola voce. I disponibili e collocati dall'ufficio di Roma sono registrati a partire dal 1907.

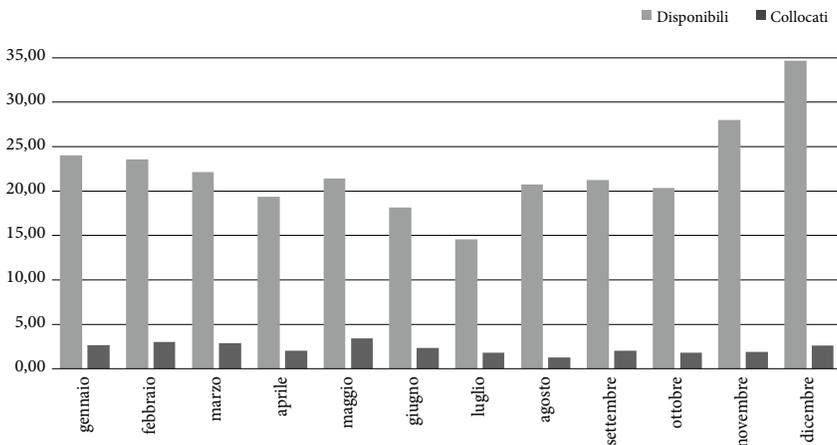
Fonte: vedi graf. II.1.

Graf. II.4 - Numero medio dei facchini disponibili e collocati dagli uffici della Sia, distribuito per mesi, dal 1904 al 1912



Fonte: vedi graf. II.1.

Graf. II.5 - Numero medio dei portieri disponibili e collocati dagli uffici della Sia, distribuito per mesi, dal 1904 al 1912

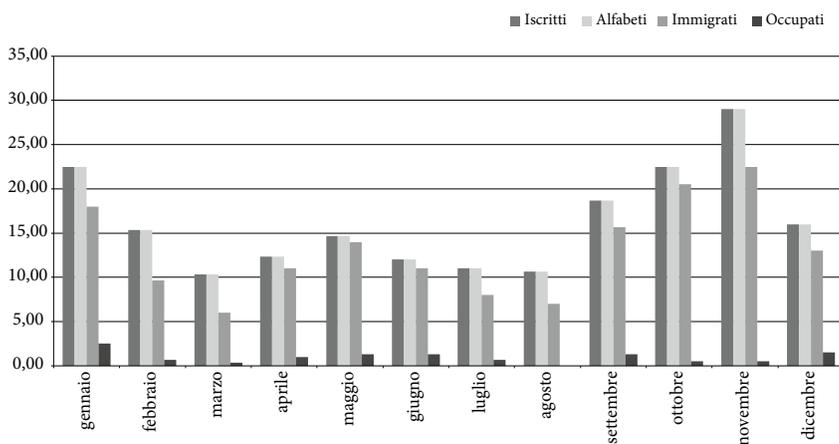


Fonte: vedi graf. II.1.

I grafici dal II.1 al II.5 riproducono l'andamento medio, per mese, dei lavoratori resisi disponibili e di quelli collocati dagli uffici della Sia. La prima considerazione che sorge spontanea, guardando gli istogrammi, è che le disponibilità procedessero in maniera abbastanza omogenea tra tutte le professioni esaminate. Gli iscritti al collocamento a Genova, Firenze, Napoli e Roma erano maggiormente inclini a essere occupati nei mesi tra gennaio e marzo e tra novembre e dicembre, mentre negli altri periodi dell'anno la loro propensione scemava gradualmente, fino ad arrivare a un minimo raggiunto nel mese di luglio. Forse in quegli intervalli temporali i lavoratori si allontanavano dalle città in questione perché speravano di trovare una sistemazione migliore in altre località oppure preferivano cercare un impiego in altri settori (nell'edilizia, in agricoltura, nelle fabbriche). Ad ogni modo, in primavera e in estate era relativamente più difficile reperire forza lavoro per gli alberghi nelle aree urbane citate. La seconda considerazione, invece, riguarda l'andamento dei collocati. Quest'ultimo, se in parte coincideva con quello dei disponibili (a eccezione che per i portieri, il picco dei collocamenti si registrava a marzo), in parte se ne distanziava. È vero che coloro che trovavano effettivamente un impiego in estate erano, solitamente, di meno rispetto a coloro che lo trovavano alla fine dell'inverno, ma, nel corso di quest'ultima stagione, la quota di collocati diminuiva proprio nei mesi in cui più alta era la disponibilità a essere occupati, vale a dire a novembre e dicembre. Facchini e portieri venivano collocati a maggio e giugno quanto e più che a gennaio e febbraio; i cuochi presentavano un *trend* dei collocamenti tutto sommato stabile, a parte un lieve calo percepibile nei mesi invernali. In altre parole, la tempistica e le condizioni secondo le quali cercare lavoro ed essere disposti a ottenerlo erano uguali per tutte le categorie del comparto; cambiavano, al contrario, in base alla professione esercitata, tempi e modi delle concrete assunzioni. Ciò non deve destare particolare stupore, se si tiene a mente la sovrabbondanza di offerta di lavoro nell'intero settore dell'ospitalità e della ristorazione (segnalata dall'alto numero dei disponibili) a fronte di una domanda abbastanza stabile (confermata dalle oscillazioni contenute che subiva il numero dei collocati). Il fatto che tra la fine dell'estate e l'inizio dell'inverno, per tutti i mestieri sotto osservazione, aumentassero le disponibilità e calassero i collocamenti, stava probabilmente a significare che le grandi città, in quei mesi, accoglievano addetti in cerca di impiego che non erano riusciti a farsi assumere nelle località di villeggiatura sulle coste, presso le terme o nei centri minori, ai quali si aggiungevano coloro che avevano perso il lavoro nei campi, nei cantieri o negli stabilimenti industriali ed erano disposti a sbarcare il lunario presso locande, osterie e bar. Nei grandi agglomerati urbani, quindi, la disoccupazione nei comparti di cui stiamo parlando presumibilmente saliva durante quel periodo.

La riprova di quanto appena asserito è desumibile dai dati sul collocamento di camerieri e cuochi iscritti alla Camera del lavoro di Milano dal 1909 al 1911, pubblicati sul «Bollettino dell'Ufficio del lavoro». Nei primi lustri del XX secolo il principale istituto del movimento operaio meneghino si impegnò a fondo nella lotta alla disoccupazione; tra le varie iniziative assunte, creò un ufficio gratuito di collocamento che dette buoni risultati in proposito³⁹. Per le professioni alberghiere e della ristorazione accolse le iscrizioni di cuochi e camerieri di tutti i pubblici esercizi e si prodigò per collocarli nell'area metropolitana. Anche se il lasso di tempo coperto da simili dati, resi disponibili dall'Ufficio del lavoro del Maic, è ancora più ristretto di quello afferente ai dati della Sia e anche se non distinguono tra disponibili e collocati, bensì tra iscritti e occupati, la loro caratteristica preziosa è che comprendono informazioni sul livello di istruzione dei lavoratori e su quanti di loro erano immigrati da fuori Milano.

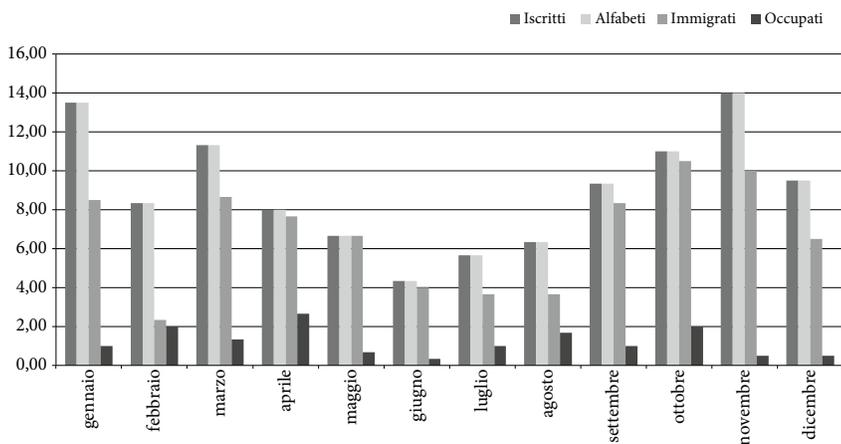
Graf. II.6 - Numero medio dei camerieri iscritti (e tra questi, degli alfabeti e degli immigrati in città) e occupati, distribuito per mesi, dall'ufficio di collocamento della Camera del lavoro di Milano da febbraio 1909 a ottobre 1911



Fonte: elaborazioni da «Bollettino dell'Ufficio del lavoro», 1909-1911.

39. Le Camere del lavoro, sorte a partire dal 1891, erano gli organi territoriali del movimento operaio italiano. Fondate nelle città di medie e grandi dimensioni, organizzavano su base locale le leghe di resistenza di vari mestieri dell'agricoltura, dell'industria e dei servizi. Sul ruolo della Camera del lavoro di Milano in epoca giolittiana si veda S. Musso, *Le regole e l'elusione. Il governo del mercato del lavoro nell'industrializzazione italiana (1888-2003)*, Rosenberg & Sellier, Torino 2004, pp. 36-40.

Graf. II.7 - Numero medio dei cuochi iscritti (e tra questi, degli alfabeti e degli immigrati in città) e occupati, distribuito per mesi, dall'ufficio di collocamento della Camera del lavoro di Milano da febbraio 1909 a ottobre 1911



Fonte: vedi graf. II.6.

Come si evince dai grafici II.6 e II.7, tutti i camerieri e i cuochi iscritti all'ufficio di Milano sapevano leggere e scrivere e, per quasi tutto l'anno, provenivano in maggioranza da altri comuni e province. L'andamento di iscritti e occupati ricalca, grosso modo, quello riscontrato per i disponibili e i collocati dagli uffici della Società degli albergatori; tuttavia si colgono anche alcune differenze. Le iscrizioni di camerieri e cuochi aumentavano consistentemente in autunno, rallentavano a dicembre, riprendevano a salire a gennaio per poi calare e stabilizzarsi nei mesi successivi (per i cuochi, però, si registrava un'ulteriore ripresa delle iscrizioni a marzo). Se l'occupazione dei camerieri era maggiore a gennaio, quella dei cuochi lo era ad aprile e comunque gli addetti alle cucine potevano sperare di essere assunti di più anche a febbraio, agosto e ottobre. Probabilmente la domanda di addetti alla cucina, almeno a Milano, risentiva in misura minore degli effetti della stagionalità rispetto a quella degli addetti al servizio ai tavoli. In ogni caso, i componenti di entrambe le categorie sperimentavano, pur se con qualche sfasamento temporale rispetto ai loro colleghi del comparto alberghiero di Genova, Firenze, Roma e Napoli, un aumento della disoccupazione man mano che ci si allontanava dall'estate e una corrispondente crescita dell'immigrazione di manodopera «concorrente» dall'esterno del capoluogo

lombardo. Non doveva trattarsi di forza lavoro totalmente dequalificata e incolta, però, visto che era alfabetizzata.

Entrare e uscire dai capoluoghi di regione, così come dalle principali località di villeggiatura, in cerca di un impiego non era l'unico modo che avevano i dipendenti d'albergo e ristorante per trovare una sistemazione, anche se precaria. Come si è già detto, molti di loro, pur senza essere *maître* o *chef*, si recavano in altri Stati per lavorare e, contemporaneamente, imparare una o più lingue straniere, che gli sarebbero servite, una volta ritornati in patria, al fine di essere assunti da hotel e ristoranti prestigiosi. Le serie statistiche nazionali riguardanti l'emigrazione, che potrebbero fornirci la misura dei flussi in uscita dal Paese delle categorie di cui ci occupiamo, sono alquanto difficili da trattare, poiché durante l'epoca liberale cambiarono più volte i criteri di rilevazione del fenomeno, la definizione di «migrante» e le fonti documentarie selezionate per registrare gli espatri. Inoltre, circa il nostro argomento, solo per alcuni intervalli temporali sono disponibili i dati relativi alle figure professionali dipendenti del settore alberghiero e della ristorazione; dal 1876 (anno in cui si iniziarono a rilevare ufficialmente i flussi migratori) al 1903 e dal 1914 al 1920, infatti, il personale subordinato di alberghi, trattorie e caffè che espatriava venne conteggiato insieme ai proprietari e ai coadiuvanti, nonché agli addetti di altri servizi. Questi e altri limiti ancora (come il fatto che fino al 1921 non furono presi in considerazione i rimpatri) rendono incompleta la comprensione dell'entità e delle caratteristiche dell'emigrazione⁴⁰. Ciononostante, può essere di una certa utilità avere un'idea, pur se molto approssimativa, dell'ammontare delle partenze verso l'estero di alcune maestranze d'albergo e ristorante. Il numero e la composizione per sesso di garzoni, facchini e camerieri di pubblici esercizi, ad esempio, che lasciarono l'Italia precedentemente allo scoppio del primo conflitto mondiale per trovare impiego in altre nazioni, è riprodotto nella tabella II.1.

40. Cfr. D. Marucco, *Le statistiche dell'emigrazione italiana*, in P. Bevilacqua, A. De Clementi, E. Franzina (a cura di), *Storia dell'emigrazione italiana*, vol. 1, cit., pp. 68-75; S. Rinauro, *Le statistiche ufficiali dell'emigrazione italiana tra propaganda politica e inaffidabilità dei flussi*, in «Quaderni Storici», 2010, n. 2, pp. 393-399.

Tab. II.1 - Garzoni, facchini e camerieri di pubblici esercizi, di età superiore ai 15 anni, emigranti dall'Italia dal 1904 al 1913 (cifre assolute e percentuali)

Anni	Maschi		Femmine		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%
1904	3.431	91,76	308	8,24	3.739	100,0
1905	5.077	91,99	442	8,01	5.519	100,0
1906	7.502	94,01	478	5,99	7.980	100,0
1907	6.650	92,52	538	7,48	7.188	100,0
1908	4.093	93,02	307	6,98	4.400	100,0
1909	5.480	90,27	591	9,73	6.071	100,0
1910	6.147	89,02	758	10,98	6.905	100,0
1911	5.479	90,55	572	9,45	6.051	100,0
1912	7.250	89,83	821	10,17	8.071	100,0
1913	8.891	85,07	1.560	14,93	10.451	100,0

Fonte: elaborazioni da Maic, Dgs, *Statistica della emigrazione italiana per l'estero*, Tip. G. Bertero, Roma *ad annum*.

I dati mostrano la netta preponderanza maschile di coloro che lasciarono l'Italia per trovare un'occupazione all'estero. Solo tra l'8 e il 10% dei migranti, infatti, era costituito da donne (probabilmente quasi tutte cameriere), il che conferma quanto sostenuto nel capitolo precedente riguardo la ridotta partecipazione femminile, nel settore, all'emigrazione per ragioni di lavoro⁴¹. Inoltre, il fatto che durante l'età giolittiana gli attivi superassero di gran lunga le attive contribuiva a sovradimensionare il numero di emigrati rispetto a quello delle emigrate. La quota dei camerieri e garzoni migranti, rispetto al totale dei lavoratori che partì dalla Penisola in quegli anni, era assai modesta; nel 1904 rappresentava lo 0,89% di tutti gli emigrati e nel 1913 l'1,33%⁴². Nel loro piccolo, comunque, parteciparono anch'essi alla grande ondata migratoria dell'età giolittiana, ma collocati sullo sfondo se paragonati alle masse di braccianti, contadini, manovali e

41. Cfr. *supra*, cap. I, par. 1.

42. Cfr. *Annuario statistico della emigrazione italiana dal 1876 al 1925, con notizie sull'emigrazione negli anni 1869-1875*, Commissariato generale dell'emigrazione, Roma 1926, p. 240, tav. VII.

operai generici che costituirono il grosso degli spostamenti⁴³. Lo scoppio del conflitto portò, similmente a ciò che accadde per altri mestieri, a una drastica riduzione dei flussi migratori, a causa della chiusura delle frontiere tra i Paesi belligeranti e delle accresciute difficoltà di spostamento tra il continente europeo e quello americano. Non è possibile sapere quanti di quei camerieri, garzoni e facchini tornarono in patria dopo pochi mesi o dopo pochi anni dalla partenza né quanti continuassero a esercitare lo stesso mestiere nel luogo di arrivo, ma, leggendo i rapporti delle legazioni consolari al Ministero degli Esteri, è probabile che molti dipendenti d'albergo e ristorante rimanessero tali anche oltre le Alpi e l'Atlantico e che tornassero periodicamente in Italia. In alcune nazioni andarono addirittura a formare uno dei gruppi più numerosi di lavoratori italiani. A Londra, ad esempio, nel 1901 camerieri, cuochi, sotto cuochi, cantinieri e garzoni italiani di alberghi, caffè e ristoranti erano oltre 4.000, in prevalenza maschi adulti provenienti dal Piemonte e dall'alta Lombardia, ed erano il principale gruppo professionale della comunità italiana, corrispondente a 18.340 persone. Vivevano concentrati nel quartiere di Soho e avevano istituito un circolo di arte culinaria e una Società di mutuo soccorso e collocamento. Solo il 30% di essi aveva preso stabilmente dimora nella capitale britannica; il resto tornava in Italia non appena aveva acquisito una sufficiente conoscenza dell'inglese. La maggioranza di tali addetti, inoltre, aveva lavorato, prima di giungere a Londra, anche a Parigi, allo scopo di imparare la lingua francese, nonché i comportamenti e la cultura degli appartenenti all'alta società transalpina⁴⁴.

All'estero, poi, poteva replicarsi l'itinerario errante che abbiamo visto verificarsi in Italia; il girovagare avveniva attraverso la nazione ospitante o attraverso più nazioni. Nella capitale degli Stati Uniti, nel 1907, abitavano circa 4.000 italiani, una buona porzione dei quali (in prevalenza settentrionali) esercitava la professione di cuoco e cameriere nei numerosi alberghi della città. La stagione turistica iniziava a novembre e terminava a maggio: negli «altri mesi la maggior parte delle ricche famiglie americane risiedono fuori di Washington, e quindi i camerieri e i cuochi devono trovarsi oc-

43. Cfr. E. Sori, *L'emigrazione italiana dall'Unità alla seconda guerra mondiale*, cit., pp. 35-39; A. De Clementi, *La «grande emigrazione»: dalle origini alla chiusura degli sbocchi americani*, in P. Bevilacqua, A. De Clementi, E. Franzina (a cura di), *Storia dell'emigrazione italiana*, vol. 1, cit., pp. 194-205.

44. Cfr. Ministero degli Affari esteri, Commissariato dell'emigrazione, *Emigrazione e colonie. Raccolta di rapporti dei rr. agenti diplomatici e consolari*, vol. I, *Europa*, Parte 2^a, *Svizzera - Austria Ungheria - Gran Bretagna - Spagna e Gibilterra - Portogallo - Malta*, Tip. G. Bertero, Roma 1903, pp. 150-151, 163, 166-169.

cupazione altrove, nei paesi di mare o di montagna dove le classi agiate si recano a passare l'estate e buona parte dell'autunno»⁴⁵. Primo Peroni, nato a Faenza nel 1877, emigrò a Roma quando aveva 16 anni per occuparsi come cameriere. In seguito si recò a Firenze, Milano e Torino sempre per motivi di lavoro. A partire dal 1898 divise i suoi impegni professionali tra Parigi e il Principato di Monaco: nella prima lavorava d'estate come cameriere di sala al ristorante Maxim e nel secondo lavorava d'inverno nei più importanti alberghi della città. Nel maggio del 1903 fu espulso da Monaco con la motivazione di «frequentare compagnie sovversive» e di intrattenere «corrispondenza epistolare con gli anarchici» italiani. Si trasferì allora a Londra, dove era già stato una volta, nel 1901, insieme alla donna (anche lei immigrata italiana) con cui conviveva a Parigi e con la quale aveva avuto una figlia, trovando impiego come cameriere all'hotel Carlton, a Piccadilly. Il suo soggiorno nella capitale britannica, tuttavia, non durò molto, perché a partire dal gennaio 1904 riprese ad alternare la sua attività lavorativa tra Monaco e Parigi. Dopo alcuni anni sposò la sua convivente ed ebbe altri figli. La famiglia si trasferì in una piccola cittadina della provincia di Ravenna e Peroni si stabilì a lavorare definitivamente a Parigi, sempre come cameriere, andando a trovare moglie e figli solo per alcuni mesi all'anno⁴⁶. In Francia, Gran Bretagna, Stati Uniti, nel Principato di Monaco e perfino in Spagna e in India gli emigrati italiani erano riusciti a conquistare una posizione di quasi monopolio nei rami della ristorazione e dell'ospitalità, dimostrando una notevole capacità di specializzazione in un settore nel quale la domanda di lavoro, in quei Paesi, era in ascesa. Si trattava, però, in larga misura di una domanda di lavoro poco qualificato, che gli italiani colmarono scalzando i membri di comunità locali marginali quali gli afroamericani negli Stati Uniti o gli irlandesi in Gran Bretagna, che vi erano impiegati in precedenza⁴⁷.

45. Id., *Emigrazione e colonie. Raccolta di rapporti dei rr. agenti diplomatici e consolari*, vol. III, *America*, Parte 3^a, Tip. Dell'Unione Editrice, Roma 1909, p. 161.

46. Cfr. Acs, *Mi, Dgps, Cpc*, b. 3870, fasc. «Peroni Primo», rapporto dell'Ambasciata italiana a Parigi, 1 agosto 1903; lettera del Consolato italiano a Londra al ministro dell'Interno, 19 agosto 1903; lettera di Leonardi, funzionario del Ministero dell'Interno, al console generale d'Italia a Londra, 25 agosto 1903; lettera del console generale d'Italia a Nizza al direttore generale di Pubblica Sicurezza, 23 gennaio 1904; lettera del prefetto di Ravenna al direttore generale di Pubblica Sicurezza, 6 dicembre 1916.

47. Cfr. E. Sori, *L'emigrazione italiana dall'Unità alla seconda guerra mondiale*, cit., pp. 348-361; P. Audenino, *Mestieri e professioni degli emigrati*, in P. Bevilacqua, A. De Clementi, E. Franzina (a cura di), *Storia dell'emigrazione italiana*, vol. 2, *Arrivi*, Donzelli, Roma 2002, pp. 341-351.

Se il girovagare continuo da un Paese all'altro poteva essere un modo per procurarsi ricche mance e lauti guadagni (un addetto alle cucine, a Londra nel 1901, percepiva da un minimo di 20 a un massimo di 150 scellini a settimana; un cameriere di ristorante nelle Alpi marittime francesi, nello stesso anno, arrivava a prendere dagli 80 ai 300 franchi al mese⁴⁸) oppure per lavorare tutto l'anno, non era tuttavia sufficiente ad assicurarsi un'ottima conoscenza delle lingue e culture straniere. Peroni, ad esempio, secondo i rapporti dei consoli e dell'ambasciatore italiano a Parigi, non parlava bene il francese. Come più volte fecero notare gli albergatori italiani, ma anche i dipendenti, non bastava semplicemente impraticarsi in una lingua straniera sul luogo di lavoro; servivano un corso formale di studio e la frequenza di lezioni impartite da insegnanti madrelingua in un ambiente di apprendimento adeguato. La mancanza di tutto ciò faceva sì che, anche se un buon numero di camerieri, cuochi e portieri italiani aveva accumulato esperienze presso esercizi inglesi, francesi o tedeschi, gli incarichi di più alto livello e le mansioni meglio pagate negli alberghi e ristoranti di lusso e di prim'ordine del belpaese fossero ricoperte, fino alla conclusione del primo conflitto mondiale, in gran parte da personale straniero, in particolare tedesco e svizzero. Questo perché in Germania e Svizzera, ma anche in Francia, esistevano dalla fine dell'Ottocento scuole e istituti professionali che formavano gli aspiranti capi servizio, governanti e primi camerieri anche dal punto di vista linguistico. Solo dopo aver appreso i rudimenti teorici e le nozioni necessarie per poter parlare e comprendere idiomi stranieri, i licenziati da tali scuole consolidavano le loro conoscenze con apprendistati pratici in giro per il mondo, divenendo così in grado di poter trattare con una clientela internazionale così come quest'ultima si aspettava. I pochi lavoratori italiani che riuscivano a raggiungere posizioni apicali nelle ditte più grandi, dovevano affrontare maggiori sforzi e superare ostacoli più alti di quelli oltrepassati dai loro colleghi stranieri. La massa dei restanti addetti doveva accontentarsi di servire ai tavoli come secondi e terzi camerieri, riordinare le stanze come cameriere, trasportare i bagagli come facchini e riuscire a capire e a pronunciare poche frasi di circostanza in francese, inglese o tedesco⁴⁹.

48. Cfr. Ministero degli Affari esteri, Commissariato dell'emigrazione, *Emigrazione e colonie. Raccolta di rapporti dei rr. agenti diplomatici e consolari*, vol. I, *Europa*, Parte 1^a, *Francia*, Tip. G. Bertero, Roma 1903 p. 323; *ivi*, Parte 2^a, cit., pp. 166-167.

49. Cfr. A.P., *Vediamo le Cause*, cit., p. 2; G. Battista, *La Società dei Wagon-Lits*, cit., p. 2; *Gli anonimi contro gli Albergatori Italiani*, in «Rivista degli alberghi», 1 gennaio 1906, p. 3; *Fra camerieri ed albergatori*, in *ivi*, 16 gennaio 1906, p. 1; *Per l'istituzione di una Scuola*

Un tale grado di mobilità geografica e aziendale aveva due importanti ricadute. La prima era che, pur a fronte di alti compensi medi stagionali e giornalieri, il reddito complessivo annuo di un lavoratore d'albergo e ristorante rischiava frequentemente di ridursi, anche di molto. Bastava qualche mese di disoccupazione o sottoccupazione o un licenziamento imprevisto e una riassunzione presso una ditta di bassa categoria, e tutti i ricchi introiti accumulati nella stagione o nell'impiego precedenti da un primo cameriere, un cuoco o un portiere venivano consumati rapidamente e ci si ritrovava senza abbastanza soldi per pagare i viaggi di lavoro o l'affitto, se non si viveva presso l'esercizio in cui si era occupati. Se questo capitava a un facchino, a un garzone o a una cameriera, la situazione poteva diventare ancora più critica. Tenendo conto di quanto appena detto, sono allora da prendere *cum grano salis* i giudizi perentori che giornalisti e proprietari di albergo emettevano, durante i primi lustri del Novecento, circa l'opulenza delle paghe e dei guadagni dei lavoratori del settore e il corrispettivo benessere che apportavano loro⁵⁰. Indubbiamente gran parte degli addetti di hotel di lusso e di prim'ordine, così come dei ristoranti e caffè della medesima categoria, potevano, come già accennato, fare affidamento su entrate monetarie consistenti, che li distanziavano non di poco dalla maggioranza dei lavoratori manuali dell'industria e degli altri servizi. Abbiamo visto, però, come questi addetti fossero una minoranza della manodopera dipendente⁵¹, manodopera che in larga misura, per l'alternanza di periodi di lavoro e non-lavoro e per i redditi modesti che si ricavano negli esercizi di secondo e terz'ordine, era lontana dal percepire in maniera continuativa un reddito altrettanto ingente. Non è azzardato, perciò, dire che il «lavoratore tipo» dell'ospitalità e della ristorazione in Italia, tra anni Ottanta dell'Ottocento e Dieci del Novecento, guadagnasse

professionale in Italia, cit., p. 3; J. Du Pré, *All'on. Associazione It. Albergatori ed alla sua consorella per il movimento dei forestieri*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 15 dicembre 1913, p. 2; *Gli impiegati d'albergo e la disoccupazione*, in «Rivista degli alberghi», 26 ottobre 1914, p. 1; L. Mantovani, *Per la dignità professionale*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», luglio-agosto 1916, p. 2; A. Campione, *L'insegnamento professionale: le scuole per il personale d'albergo*, in «Rivista degli alberghi», 16 ottobre 1916, p. 1.

50. Cfr. *Gli scioperi e la Cassa di M. S. fra gli impiegati d'albergo*, in «Rivista degli alberghi», 1 maggio 1901, p. 2; *Il problema di una Cassa pensioni per il personale degli alberghi*, in *ivi*, 16 ottobre 1904, p. 1; A. Campione, *Sulla inchiesta dell'Ufficio del Lavoro*, in *ivi*, 8 marzo 1915, p. 1; *Lo sciopero dei camerieri a Roma*, in «Corriere della Sera», 6 giugno 1919, p. 2; *La questione delle mance. La voce di un... neutro*, in «Il Popolo d'Italia», 25 settembre 1919, p. 3.

51. Cfr. *supra*, cap. I, par. 2.

relativamente poco e che la sua condizione economica fosse più vicina a quella degli operai edili e di fabbrica e dei commessi che a quella degli impiegati o dei lavoratori autonomi quali artigiani e commercianti.

La seconda, fondamentale conseguenza dell'elevata mobilità e del frequente ricambio delle maestranze negli alberghi e ristoranti era la funzione assolutamente decisiva che veniva a ricoprire il collocamento dei lavoratori. Per entrambe le parti, imprenditori e dipendenti, il controllo sulla ricerca della forza lavoro e sulle pratiche del suo reclutamento fu un obiettivo da raggiungere nel corso dei decenni che stiamo esaminando nel presente capitolo. Per i primi, era di grande importanza poter selezionare la quantità e soprattutto la qualità di manodopera necessaria alle esigenze del servizio, diverse a seconda delle località e della tipologia di ditte in cui tale servizio si espletava. Anche per i secondi era vitale poter influenzare in qualche modo le pratiche di collocamento, vista l'aleatorietà del rapporto di impiego, la sua fragilità indotta dalla ciclicità delle stagioni turistiche e dagli spostamenti degli stessi lavoratori, i quali, proprio a causa di dette aleatorietà e fragilità, si rendevano disponibili a qualsiasi forma di sfruttamento e auto sfruttamento pur di ottenere un ingaggio. Nonostante l'esistenza degli uffici di collocamento della Sia e della Camera del lavoro di Milano, però, e di quelli messi faticosamente in essere dal movimento sindacale di camerieri e cuochi, la maggioranza dei collocamenti che si effettuavano ogni anno nel Paese era nelle mani di singoli mediatori e agenzie a pagamento⁵². Più volte, durante il primo decennio del XX secolo, i dirigenti della Sia si lamentarono che pochi soci facevano ricorso abitualmente ai servizi dei propri uffici di Genova, Firenze, Roma e Napoli, mentre moltissimi albergatori, iscritti e non all'associazione, si servivano di altri canali per trovare lavoratori da assumere⁵³. I pochi uffici gratuiti che vennero creati dalla Filam, invece, ebbero vita breve, a causa sia della mancata collaborazione degli imprenditori sia del desiderio degli stessi disoccupati di non sottoporsi alle attese (spesso lunghe) e ai procedimenti burocratici insiti nel sistema delle chiamate tramite le liste di collocamento⁵⁴. Per abitudine, e perché erano più efficienti nel

52. Cfr. S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., pp. 27-28.

53. Cfr. *Verità crude*, in «Rivista degli alberghi», 1 marzo 1903, p. 1; *ivi*, 1 febbraio 1907, p. 3; *ivi*, 22 febbraio 1909, p. 2.

54. Tra il 1902 e il 1903 un ufficio di collocamento gratuito della Lega di miglioramento di cuochi, camerieri e garzoni di Venezia aveva trovato lavoro stabile solo a un centinaio di addetti, a causa del boicottaggio subito dai proprietari d'albergo; un ufficio simile, fondato a Roma nella primavera del 1908, era stato costretto a chiudere nel gennaio del 1909 per le pochissime iscrizioni da parte dei disoccupati della categoria. Si vedano L. Geremia, *L'uf-*

soddisfare il loro desiderio di trovare un posto, i disoccupati preferivano rivolgersi alle agenzie e ai mediatori, soggetti che col tempo avevano accumulato un notevole bagaglio di esperienze e informazioni nel ramo degli alberghi e ristoranti ed erano in grado di far incontrare più velocemente di altri domanda e offerta di lavoro. I mediatori, o sensali come venivano definiti dai sindacalisti, spesso erano degli ex imprenditori o ex lavoratori, che avevano deciso di mettere a frutto la loro rete di contatti e le loro conoscenze professionali per ricavare denaro attraverso l'opera di intermediazione tra richieste e proposte di manodopera. A volte i mediatori aprivano delle agenzie, con sede in una locanda o in un'osteria, e chiedevano al disoccupato che ricorrevva a loro il pagamento di una tassa, che oscillava da un minimo del 10% a un massimo dell'intero ammontare del primo salario percepito. Agenzie e mediatori erano in grado di trovare molto rapidamente un impiego ai loro clienti, ma non era raro che questi si indebitassero con simili «benefattori», perché non avevano soldi con cui remunerare anticipatamente il servizio né pagarsi il viaggio per raggiungere il luogo in cui sarebbero stati occupati. Allora i mediatori offrivano vitto, alloggio e denaro al collocato e costui doveva ripagare tutto ciò, magari con l'aggiunta di salati interessi. Per contrastare il predominio di tali soggetti, stante l'assenza di strutture pubbliche dedite al collocamento e il rifiuto dei proprietari degli esercizi di servirsi degli istituti diretti da esponenti del movimento operaio, alcune Società di mutuo soccorso (sorte principalmente nell'Italia centro-settentrionale a partire dalla metà del XIX secolo) aprirono a loro volta degli uffici per i propri membri, ma anche per questa funzione veniva richiesto un risarcimento in denaro, sebbene inferiore a quello preteso dagli agenti privati. In certi casi, tuttavia, le stesse iniziative di mutualità o i circoli di fratellanza si trasformavano in esose agenzie di mediazione, che speculavano sulla miseria dei senza lavoro e sul loro disperato bisogno di trovare una sistemazione, anche precaria e sottopagata⁵⁵. La pervasività dell'opera dei mediatori privati nell'attività di collocamento, così come la loro esosità, e l'ingresso della mutualità in

ficio di collocamento gratuito e la questione delle marche, in «Il Lavoratore della mensa», 15 maggio 1903, p. 4; «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», maggio 1908, p. 4; *ivi*, febbraio 1909, p. 3. Sugli scarsi risultati ottenuti dagli uffici sindacali di collocamento gratuito in questi anni, si veda G. Nicola, *Mutualità e sfruttamento*, in *ivi*, 15 gennaio 1914, p. 2.

55. Cfr. «Il Piccolo», agosto 1885, p. 5; *Il passato e l'avvenire*, in «Il Patto», 1 febbraio 1894, p. 2; *I mediatori e le agenzie di collocamento*, in *ivi*, 1 luglio 1894, pp. 2-3; L. Gallazzi, *Lotta di classe*, in «Il Cameriere», 15 febbraio 1902, p. 2; *Il collocamento gratuito*, in «Il Lavoratore della mensa», 18 marzo 1905, p. 1; A.D.R., *Chi pensa a noi?*, cit., p. 2; Ministero per l'industria, il commercio e il lavoro, Ufficio del lavoro, *Inchiesta sulle condizioni dei*

tale ambito sono rilevabili anche all'estero, tra la metà dell'Ottocento e il primo conflitto mondiale⁵⁶. Segno che il ruolo strategico attribuito a chi governava le modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro era tipico del settore dell'ospitalità e della ristorazione, a prescindere dal contesto nazionale. Non è un caso che tale questione (meno sentita dal movimento operaio di fabbrica, in quanto le assunzioni nella grande e media industria venivano effettuate, solitamente, in maniera diretta dalle imprese⁵⁷) stesse molto a cuore alle organizzazioni sindacali delle categorie qui esaminate, fin dalla loro comparsa, e venisse posta al centro dei loro programmi per il miglioramento delle condizioni delle maestranze.

3. *Nascita e stentata crescita delle associazioni sindacali*

Analogamente a quanto si era verificato in altre branche produttive e dei servizi, in Italia le prime forme di associazionismo a difesa degli interessi dei lavoratori d'albergo e ristorante furono le Società di mutuo soccorso. Alcune sorsero già prima dell'Unità, come quella del personale d'albergo, osteria e trattoria di Milano, fondata nel 1858 come evoluzione dell'antico Pio Istituto cuochi e camerieri, o quella dei cantinieri, giovani d'osteria e mercanti di vino di Torino, istituita nel 1850. Altre, invece, comparvero tra il 1871 e il 1885: per esempio quella tra cuochi, camerieri e affini di Roma o quella fra cuochi e camerieri di Bologna⁵⁸. Come le loro consimili del settore manifatturiero e dell'edilizia, si rivolgevano agli addetti di una medesima categoria residenti in una località, raccoglievano fondi, mediante le quote di appartenenza e le donazioni, al fine di elargire sussidi agli iscritti in caso di malattia, infortunio o vecchiaia (e ai loro familiari, in caso di morte) e di organizzare un servizio di collocamento. Quest'ultimo, di norma, veniva attivato alcuni anni dopo la creazione della Società e si rivelava un'ottima fonte di guadagno: tra il 1862 e il 1884 gli introiti lordi dell'ufficio di collocamento della Società di Milano ammontavano a 147.026,18 lire, mentre gli utili netti nello stesso periodo

lavoratori d'albergo e mensa, cit., pp. 16-17. Si veda anche S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., pp. 29-30.

56. Cfr. A. Drouard, *Escoffier, Bocuse et (surtout) les autres...*, cit., p. 217; P. Scholliers, *Anonymous Cooks and Waiters*, cit., pp. 142-143.

57. Cfr. S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., pp. 34-35.

58. Cfr. «Il Piccolo», maggio 1885, pp. 4-6; *ivi*, giugno 1885, pp. 4-5; *ivi*, luglio 1885, p. 7.

erano pari a 70.456,73 lire. A Torino, invece, tra il 1883 e il 1884 gli introiti erano stati (per il medesimo ufficio) pari a 7.263,10 lire⁵⁹. Quasi sempre tali enti erano co-finanziati e amministrati dai principali datori di lavoro della zona, desiderosi, patrocinando queste iniziative, di assicurarsi la fedeltà dei propri dipendenti e, contemporaneamente, di innalzare i loro livelli di vita⁶⁰.

Il numero delle Società e dei loro membri era ancora relativamente contenuto tra la fine dell'Ottocento e i primi anni del Novecento, se si tiene conto della quantità di attivi in condizione professionale del settore nel medesimo periodo. Tra il 1885 e il 1904 il Maic effettuò tre indagini conoscitive sul numero e le caratteristiche di tutte le Società di mutuo soccorso esistenti nel Paese, così come aveva fatto già nel 1862, nel 1873 e nel 1878. Sebbene i metodi di rilevazione adottati non furono omogenei e i criteri con i quali vennero raggruppati i soci per classi di mestiere variarono nel corso del tempo⁶¹, tali statistiche possono fornire un'approssimata e indicativa idea della consistenza del mutualismo nel settore di cui ci occupiamo e del suo sviluppo nell'arco di tempo analizzato. Al 31 dicembre 1885, 22 sodalizi che riunivano camerieri, cuochi e «gente di servizio» e 8 che riunivano caffettieri, liquoristi, confettieri e pasticciere erano stati coinvolti nell'indagine del Ministero, rispondendo ai questionari informativi che gli erano stati inviati. I loro soci ammontavano, rispettivamente, a 3.196 e 815⁶². Di questi, solo tre erano donne. Il dato non sorprende, viste

59. Cfr. *ivi*, agosto 1885, pp. 4-5.

60. Cfr. L. Tomassini, *L'associazionismo operaio: aspetti e problemi della diffusione del mutualismo nell'Italia liberale*, in S. Musso (a cura di), *Tra fabbrica e società*, cit., pp. 7-10; P. Raspadori, *Lavorar servendo*, cit., p. 232.

61. Le indagini furono svolte fino al 1895 dalla Direzione generale di statistica; nel 1904 dall'Ispettorato generale del credito e della previdenza. Alle Società risultate esistenti secondo gli elenchi in possesso delle prefetture venivano inviati dei questionari da riempire e rispedire agli enti rilevatori. Non tutte le Società, però, rispondevano e i dati così ottenuti venivano integrati dalle informazioni fornite dalle prefetture, spesso non aggiornate. Nel 1895, inoltre, la statistica registrò solo le Società non riconosciute legalmente (pur essendo la maggioranza delle organizzazioni esistenti). Si veda in proposito L. Gheza Fabbri, *Le società di mutuo soccorso italiane nel contesto europeo fra XIX e XX secolo*, in V. Zamagni (a cura di), *Povertà e innovazioni istituzionali in Italia. Dal Medioevo ad oggi*, il Mulino, Bologna 2000, pp. 513 e 516.

62. Cfr. Maic, Dgs, *Statistica delle società di mutuo soccorso e delle istituzioni cooperative annesse alle medesime. Anno 1885*, Tip. Metastasio, Roma 1888, p. XIII. Bisogna sottolineare che tra il 1862 e il 1904 erano attive (e ne furono create di nuove) Società cosiddette «miste», che riunivano, senza una caratterizzazione professionale precisa, lavoratori di svariati settori in una data area. Anche di queste Società potevano far parte gli addetti

sia la ridotta partecipazione femminile al lavoro dipendente nel settore sia, soprattutto, la legislazione in vigore fino al 1907, che impediva a una donna di aderire a una Società di mutuo soccorso senza la «rappresentanza» di un parente maschio e le negava il diritto di voto in assemblea così come l'ingresso nel Consiglio direttivo⁶³. Soltanto il 10% delle Società era stato fondato nelle regioni meridionali e il 16,6% in quelle centrali; i restanti tre quarti, circa, erano nati nelle province del Nord. Dato, questo, che rifletteva non solo la situazione di asimmetria territoriale della forza lavoro presente in Italia, come si è visto nel capitolo precedente, ma anche gli equilibri nazionali, poiché durante tutto il primo quarantennio di vita del regno la stragrande maggioranza delle associazioni di mutualità fu attiva tra le Alpi e il Tevere⁶⁴. Oltre a essere prevalentemente settentrionali e a componente quasi esclusivamente maschile, le organizzazioni di mutualità di cuochi, camerieri e caffettieri erano di dimensioni ridotte. Il numero medio di membri per Società era di 133,7, contro i 153,75 del totale nazionale. Più della metà delle associazioni (il 53,3%) riuniva da 101 a 500 soci e solo il 3,33% ne riuniva oltre 500; il resto dei sodalizi non superava i 100. Tale distribuzione degli iscritti, però, era in linea con quella rilevabile a livello nazionale (il 49,28% delle Società italiane aveva da 101 a 500 membri, il 3,29% oltre 500 e il resto non superava i 100), mentre il patrimonio netto medio per sodalizio, pari a 30.430,13 lire, era assai più alto di quello registrato dall'insieme delle organizzazioni del Paese, pari a 9.147,97 lire⁶⁵. Ciò era, probabilmente, un segnale sia del fatto che i pochi lavoratori che si associavano per sostenersi reciprocamente, almeno in quel periodo, percepivano redditi abbastanza sostanziosi da permettergli di sostenere quote di iscrizione consistenti; sia del peso economico significativo ricoperto dagli imprenditori che partecipavano a tali sodalizi e degli oculati investimenti che questi ultimi operavano con le risorse a loro disposizione (comprese quelle, non irrilevanti, ricavate dall'attività del collocamento). Dieci anni più tardi il numero delle Società e dei loro appartenenti era decisamente aumentato, pur avendo ampliato le loro fila ai gestori di osterie e trattorie. Al 1° gennaio 1895, infatti, risultavano

di alberghi e ristoranti, perciò è possibile che si sottostimi l'entità reale dei dipendenti di quel settore che entrarono a far parte di un sodalizio.

63. Cfr. L. Gheza Fabbri, *Le società di mutuo soccorso italiane nel contesto europeo*, cit., p. 514.

64. Cfr. L. Tomassini, *L'associazionismo operaio*, cit., pp. 12-13.

65. Elaborazioni di chi scrive sui dati pubblicati in Maic, Dgs, *Statistica delle società di mutuo soccorso*, cit., *passim*.

esistere 37 associazioni di mutuo soccorso tra cuochi, camerieri, osti e trattori, per un totale di 5.118 membri, nonché 18 sodalizi di caffettieri, liquoristi, confettieri e pasticciere, per un totale di 1.852 membri⁶⁶. La loro dislocazione geografica era confermata, anzi rafforzata riguardo al passato (il 6% delle Società si trovava al Sud, il 18% al Centro e il resto nel Nord Italia), ma la loro taglia, rispetto allo standard nazionale, si era ridotta: il numero medio di iscritti per sodalizio era 126,72, contro i 150,93 del totale delle Società italiane. Ben il 62% delle associazioni non oltrepassava i 100 iscritti, contro il 54,26% del totale nazionale, mentre il 34% ne riuniva da 101 a 500, contro il 40,89% del totale nazionale; quelle che avevano più di 500 iscritti, infine, ammontavano al 4%, contro il 4,85% del totale nazionale⁶⁷. Purtroppo la pubblicazione del Maic del 1898 non riporta informazioni sul patrimonio netto delle Società e non possiamo, quindi, fare raffronti con i dati del 1885. Cosa possibile, invece, con l'indagine del 1904, secondo la quale in Italia, al 31 dicembre di quell'anno, le organizzazioni di mutualità che riunivano camerieri, cuochi, caffettieri, banconisti e personale di servizio (ma anche albergatori, trattori, liquoristi, birrai e pasticciere) erano 39, i cui soci ammontavano a 5.473, tutti maschi⁶⁸. La posizione del Mezzogiorno era diventata ancora più marginale, visto che appena il 2,56% delle Società era localizzato in quella zona del Paese, a fronte del 25,64% nelle regioni centrali e del 71,8% in quelle settentrionali. La loro dimensione media, tuttavia, aveva conosciuto un allineamento con quella del complesso delle associazioni: 140,33 iscritti del settore dell'ospitalità e ristorazione contro i 141,70 del totale delle associazioni italiane. Il patrimonio sociale medio per sodalizio rimaneva molto ricco se paragonato a quello medio nazionale: 47.440,08 lire per le Società di cui stiamo parlando, contro 11.078,12 lire per tutte le Società⁶⁹. Il calo del numero dei sodalizi tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento non era incoerente con quanto era avvenuto nell'intera Italia. Proprio in quegli anni, infatti, un po' in tutti i settori produttivi e dei servizi la funzione del mutuo soccorso manifestava grosse debolezze e difficoltà nel tutelare pienamente i lavoratori e i loro familiari, specialmente quelli senza qualifica, dai rischi connessi all'espletamento di una professione (morte, infortunio,

66. Cfr. Maic, Dgs, *Elenco delle società di mutuo soccorso*, Tip. Casa Editrice Italiana, Roma 1898, p. IX.

67. Elaborazioni di chi scrive sui dati pubblicati *ivi, passim*.

68. Cfr. Maic, Ispettorato generale del credito e della previdenza, *Le società di mutuo soccorso in Italia al 31/12/1904 (studio statistico)*, Tip. G. Bertero, Roma 1906, p. XI.

69. Elaborazioni di chi scrive sui dati pubblicati *ivi, passim*.

invalidità), in un quadro economico nel quale i salari erano mediamente molto bassi e quindi solo pochi potevano permettersi di pagare in maniera continuativa costose quote di iscrizione a un'associazione. L'assenza di un vero e proprio Stato sociale, inoltre, del genere che si stava costituendo in Germania e nei Paesi del Nord Europa, aggravava le condizioni delle maestranze delle fabbriche, dei cantieri e delle campagne, rendendole incapaci di affrontare adeguatamente con le proprie risorse i rovesci apportati alle loro esistenze da malattia e vecchiaia. Non è un caso che, giusto nel lasso di tempo in cui l'*appeal* della mutualità stava diminuendo presso la forza lavoro italiana, venissero formandosi nuovi organismi associativi quali le leghe di resistenza e le unioni di miglioramento, slegati da qualunque commistione con la controparte padronale, composti da soli dipendenti e volti a innalzare le retribuzioni attraverso l'agitazione, lo sciopero, la contrattazione e a migliorare gli standard di vita e di impiego dei propri membri tramite gli strumenti conflittuali ma anche la fondazione di cooperative, la propaganda e lo stimolo all'istruzione⁷⁰. Da un processo del genere non fu esente la manodopera del settore dell'ospitalità e della ristorazione, anche se il suo decorso fu più lungo e faticoso di quello sperimentato dal movimento operaio nella grande industria o nell'agricoltura.

All'inizio degli anni Novanta del XIX secolo nacquero le prime leghe e unioni fra cuochi, camerieri, caffettieri e cantinieri a Firenze, Genova e Milano. Nella seconda metà degli anni Ottanta si erano venuti a costituire anche dei «circoli di fratellanza» in Lombardia e in Emilia, associazioni composte da soli lavoratori che cercavano, comunque, di instaurare rapporti pacifici con gli imprenditori, convinte che il collocamento gratuito, la diffusione dell'istruzione professionale e il mutuo soccorso (gli scopi che, di norma, si prefiggevano questi circoli) si potessero ottenere più facilmente con un'intesa cordiale «tra capitale e lavoro»⁷¹. Nelle riunioni e nei comizi che iniziarono a tenere sia le leghe e le unioni che i circoli, nella pubblicazione di appelli, nei reclami agli imprenditori che tali organizzazioni iniziarono a far circolare, articolarono le richieste che divennero i cavalli di battaglia del movimento: abolizione della mediazione privata a pagamento per il collocamento, sostituita da uffici municipali o di classe gratuiti, introduzione del riposo settimanale, cancellazione

70. Cfr. L. Tomassini, *L'associazionismo operaio*, cit., pp. 28-29; L. Gheza Fabbri, *Le società di mutuo soccorso italiane nel contesto europeo*, cit., pp. 517-518; S. Musso, *Storia del lavoro in Italia*, cit., pp. 114-116.

71. A. Pierotti, *Coda al programma*, in «L'Avvisatore», 14 giugno 1886, p. 1. Si veda anche A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., pp. 81-83.

delle tasse e delle trattenute sulle mance, fissazione di un salario minimo e riduzione dell'orario di lavoro. Un primo tentativo di coordinare questo eterogeneo panorama organizzativo venne attuato nel novembre 1892, con il congresso che sancì la nascita, a Milano, della Federazione italiana delle associazioni fra cuochi, camerieri, caffettieri, pasticciere, cantinieri e personale di bordo, il cui Comitato centrale prese sede a Firenze. I fini dichiarati della Federazione, che era stata promossa dalle tre leghe di resistenza sopra citate, dai circoli di fratellanza di Brescia, Mantova e Pavia e da 17 Società di mutuo soccorso, erano l'istituzione di un sistema pubblico per l'istruzione professionale in campo alberghiero e ristorativo, la creazione di uffici di collocamento gratuiti, la propaganda dei principi «dell'assistenza, della solidarietà, della cooperazione, della resistenza», nonché la risoluzione di vertenze «fra lavoranti e proprietari per mezzo di comitati arbitrali, composti dalle rappresentanze delle due parti»⁷². La Federazione ebbe vita assai breve, sciogliendosi dopo due anni sia per i dissidi sorti tra i sodalizi di mutualità, non inclini alla conflittualità con i datori di lavoro, e le leghe sulle strategie e i comportamenti da adottare per far raggiungere all'organizzazione gli obiettivi che si era posta; sia per difficoltà finanziarie (meno della metà delle associazioni pagava la quota di partecipazione) sia per rivalità tra le leghe di Milano e Firenze su quale fosse la città che doveva ospitare la sede del Comitato centrale⁷³.

Nel frattempo i contrasti di interesse tra imprenditori e dipendenti diventavano sempre più evidenti e spingevano questi ultimi verso agitazioni di tipo sindacale per ottenere miglioramenti sensibili delle condizioni di lavoro. Non si trattava di veri e propri scioperi, ancora, bensì di pressioni che alcune maestranze esercitavano sui propri datori di lavoro perché mutassero un aspetto dell'organizzazione del servizio a loro sfavorevole oppure ne ripristinassero un altro, a loro favorevole, che era stato cancellato. La pressione poteva assumere la forma di un comizio, di un memoriale inviato al proprietario dell'esercizio o anche un appello pubblicato su un giornale locale e rivolto direttamente al pubblico. Il 10 giugno 1894, ad esempio, si aprì una vertenza tra i camerieri di quattro caffè di Bologna, di proprietà di Alessandro Riguzzi, e quest'ultimo, perché voleva far pagare una tassa del 20% sugli incassi giornalieri ai camerieri neo assunti e assegnare ai camerieri già in servizio (tramite il ricavato delle mance) il pagamento dei commessi da banco; inoltre intendeva addebitare ai camerieri l'intero importo delle rotture di piatti e bicchieri che potevano

72. «Il Patto», 1 maggio 1893, p. 3.

73. Cfr. A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., pp. 84-85.

verificarsi durante le giornate di lavoro. Tutto ciò sollevò una protesta di 125 camerieri cittadini, che comunicarono a mezzo stampa, con volantini e manifesti distribuiti per la città, la loro indignazione a riguardo. Fu organizzato un incontro tra una Commissione di camerieri (appoggiata dalla locale Camera del lavoro) e il proprietario e il 13 giugno si raggiunse l'accordo secondo il quale Riguzzi rinunciava alla tassa sugli incassi e ad addebitare ai camerieri la paga dei commessi⁷⁴. Mobilitazioni di tal genere, anche se non avevano un esito positivo come nel capoluogo emiliano, funsero da pungolo per la creazione di altre leghe di resistenza e unioni di miglioramento dopo l'ondata repressiva antioperaia e antisocialista avviata dal governo di Francesco Crispi tra il 1893 e il 1896. A cavallo del 1900, infatti, furono fondate associazioni sindacali degli addetti d'albergo e mensa a Bologna, Ferrara, Forlì, Imola, La Spezia, Livorno, Mantova, Napoli, Novara, Ravenna, Roma, Siena, Terni e Verona. Tutte erano affiliate alle rispettive Camere del lavoro e avevano assunto un orientamento socialista riformista. I loro militanti e dirigenti, cioè, erano convinti della necessità di superare il capitalismo come modello di regolazione dell'economia e della società, ma, allo stesso tempo, erano consci dell'impostazione contrattualista che bisognava dare alle lotte per la conquista di nuovi diritti dei lavoratori, vale a dire che si doveva riconoscere ruolo e dignità di controparte effettiva agli imprenditori e contrattare con essi ogni misura che potesse far progredire la situazione complessiva delle maestranze⁷⁵. È proprio sull'onda delle mobilitazioni e dei primi scioperi avvenuti a Milano nel 1901-1902, sul tema del collocamento, che venne a ricostituirsi un'altra struttura nazionale di coordinamento dell'associazionismo sindacale nel settore alberghiero e della ristorazione.

Il 6 settembre 1901, nel capoluogo lombardo, si era costituita, sotto l'egida della locale Unione di miglioramento dei cuochi, camerieri, cantinieri e personale addetto agli esercizi pubblici e case private (fondata nel gennaio di quell'anno), l'Associazione per il collocamento gratuito fra il personale d'albergo, caffè, ristoranti, bottiglierie e case private. Il suo scopo era di fornire un servizio di collocamento gratuito ai soci (la cui quota

74. Cfr. P. Battilani, *L'organizzazione del lavoro nel settore ricreativo*, cit., pp. 202-204; P. Raspadori, *Lavorar servendo*, cit., p. 233.

75. Cfr. I. Barbadoro, *Lo sviluppo del movimento sindacale in Italia: forme di contrattazione e di rappresentanza (1900-1920)*, in *Sindacato e classe operaia nell'età della seconda internazionale*, Sansoni, Firenze 1983, pp. 55-56; S. Musso, *Storia del lavoro in Italia*, cit., pp. 119 e 125-126; A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., p. 86.

di iscrizione era di una lira a trimestre) e di promuovere e appoggiare le riforme necessarie al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della classe. L'associazione era guidata da una Commissione esecutiva di 15 membri eletta dall'assemblea dei soci, i quali, alla data di costituzione, erano 900. Tra l'autunno 1901 e la primavera 1902 l'Associazione organizzò cinque comizi per sensibilizzare la cittadinanza e gli imprenditori sull'importanza del contrasto ai mediatori privati e trovò lavoro a 401 disoccupati (266 in impieghi temporanei e 135 in impieghi fissi). Nell'aprile 1902 i soci erano divenuti 1.600, 50 proprietari di esercizi pubblici si servivano dell'Associazione per reclutare manodopera e le agenzie a pagamento e gli uffici della Società di mutuo soccorso si erano visti costretti a diminuire le tariffe di intermediazione a causa della concorrenza del collocamento sindacale. Tuttavia, la maggioranza dei gestori di alberghi, ristoranti e caffè non intendeva riconoscere l'Associazione, nonostante i numerosi incontri che si erano avuti tra le parti per provare a raggiungere un'intesa su come costruire un sistema gratuito condiviso di collocamento⁷⁶. A causa dell'ostilità degli imprenditori verso organismi gestiti e controllati solo da rappresentanti dei lavoratori, i quali, secondo loro, non davano garanzie di imparzialità e di funzionamento regolare, tra il 7 e il 10 giugno del 1902 si verificò il primo grande sciopero del personale alberghiero e della ristorazione, sul quale ci si soffermerà nel paragrafo successivo. Grazie al successo riportato in tale vertenza, e in una simile occorrenza nel mese di maggio a Firenze, l'Unione di Milano, forte di oltre 1.000 iscritti, patrocinò la nascita della Federazione nazionale fra i lavoratori della mensa, avvenuta in un congresso indetto a Genova nell'ottobre del 1902. Anche se in quell'occasione parteciparono i delegati di sole sei realtà territoriali (Faenza, Genova, Milano, Siena, Viterbo e una federazione romagnola che riuniva le leghe di Cesena, Forlì, Imola, Ravenna, Rimini e Lugo), in quei mesi le leghe e le unioni tra cuochi e camerieri in Italia ammontavano a circa una ventina, alle quali erano associati 6.000 addetti. Il Comitato centrale si stabilì a Milano, ma anche quest'esperimento ebbe vita breve. Per un verso la Federazione riuscì a esistere fintanto che la sezione di Milano, la più grande e importante tra quelle che la componevano, fu in grado di contribuire con le sue risorse al funzionamento di un ufficio di collocamento paritetico, cioè amministrato da rappresentanti del personale e dei proprietari, frutto del concordato firmato dagli uni e dagli altri

76. Cfr. *Associazione pel collocamento gratuito*, in «Il Cameriere», 15 settembre 1901, pp. 1-2; *Milano*, in *ivi*, 15 aprile 1902, p. 2. Si veda pure A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., pp. 88-90.

nel giugno 1902. Chiuso tale ufficio per esaurimento di fondi, i membri della Federazione iniziarono a calare (alla fine del 1903 erano divenuti solo 1.612 sparsi in 16 città, compresa Londra), finché le quote di iscrizione furono insufficienti a mantenere in piedi la struttura. Per un altro verso, rivalità tra le sezioni e una scarsa capacità di incrementare la militanza da parte dei dirigenti contribuirono ad affossare dopo poco più di un anno l'organismo sindacale. Negli anni seguenti il movimento dei lavoratori d'albergo e ristorante provò comunque a mantenersi attivo, in attesa di un consolidamento delle sue fila che consentisse di riprovare ancora a erigere un'intelaiatura federale. Nell'ottobre 1906, tuttavia, esistevano solo otto tra unioni e leghe di cuochi e camerieri: a Bologna, Genova, Milano, Padova, Parma, Pavia, Roma e Torino⁷⁷.

Giusto in quell'anno si stava aprendo una nuova fase della storia del sindacato dei dipendenti del settore in questione. Nel febbraio del 1906, infatti, venne fondata a Roma l'Associazione italiana fra il personale di alberghi e affini, frutto della trasformazione della locale Società di mutuo soccorso e miglioramento fra il personale d'albergo, il cui Comitato direttivo era stato «conquistato» da militanti socialisti iscritti a quel sodalizio. A maggio l'Associazione iniziò a stampare il periodico «Il Lavoratore d'albergo» (mutato un paio di mesi più tardi in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa») che, come era successo tra il 1901 e il 1902 per «Il Cameriere» di Milano, divenne in breve tempo il più importante mezzo di informazione e organizzazione della classe dei servitori e dei cuochieri. L'impegno profuso dal suo direttore, l'avvocato socialista Giovanni Pozzi (il quale in precedenza era stato il principale animatore del movimento contadino in Sabina e nell'Umbria meridionale, fondando numerosi circoli e leghe di resistenza), per creare nuovi organi sindacali territoriali e mobilitare quelli già esistenti per ricostituire un movimento nazionale, fu notevole. Nell'arco di un anno, grazie a un *tour* propagandistico tra le regioni italiane, riuscì a sensibilizzare gli attivisti sparsi per la Penisola e indisse un congresso a Roma, nel giugno 1907, che sancì la nascita della Federazione italiana dei lavoratori d'albergo e della mensa a cui aderirono 24 associazioni tra leghe, unioni di miglioramento, circoli e società di mutuo soccorso situate in 17 centri urbani. Gli scopi che si prefisse di raggiungere la Federazione (da subito affiliata alla Cgdl) all'atto della sua fondazione erano: l'abolizione della mancia e la sua sostituzione con salari fissi, la lotta contro l'uso di mediatori privati per le assunzioni degli addetti

77. Cfr. L. Gallazzi e P. Premoli, *La disoccupazione tra i lavoratori della mensa*, cit., p. 3; A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., pp. 93-97.

e a favore dell'istituzione di uffici di collocamento gratuiti di tipo misto (composti, cioè, da rappresentanti dei lavoratori e dei proprietari di esercizi), l'adozione di una giornata di riposo settimanale per tutti i dipendenti e la concessione di contratti collettivi di impiego scritti e concordati tra le parti⁷⁸. A differenza delle precedenti, tale struttura federativa riuscì a sopravvivere ben oltre i due anni, ma la sua esistenza fu scossa da divisioni e contrasti tra istituti di resistenza e di mutualità, subendo un'emorragia dei soci e un'altalena di aperture e chiusure delle leghe aderenti fino al termine del primo conflitto mondiale, come si evince dalla tabella II.2.

Tab. II.2 - Numero di leghe e di soci aderenti alla Filam al 1° gennaio degli anni 1908-1918

<i>Anni</i>	<i>Leghe</i>	<i>Soci</i>
1908	22	5.052
1909	26	4.419
1910	12	2.614
1911	18	2.298
1912	27	3.499
1913	30	3.588
1914	21	1.665
1915	-	-
1916	26	2.220
1917	-	650
1918	-	765

Fonte: dal 1908 al 1916, Maic, *Statistica delle organizzazioni italiane dei lavoratori al 1° gennaio*, Officina Poligrafica Italiana, Roma *ad annum*; dal 1917 al 1918, L. Marchetti (a cura di), *La Confederazione Generale del Lavoro negli atti, nei documenti, nei congressi 1906-1926*, Edizioni Avanti!, Milano 1962, p. 421.

78. Cfr. F. Bogliari, *Pozzi Giovanni*, in F. Andreucci, T. Detti (a cura di), *Il movimento operaio italiano. Dizionario biografico. 1853-1943*, vol. IV, Editori Riuniti, Roma 1978, pp. 209-210; A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., pp. 98-101; P. Rospadori, *Lavorar servendo*, cit., p. 234.

La forte diminuzione dei soci registrata nel 1917 e 1918 non è dovuta soltanto al cambiamento della fonte adoperata per la raccolta dei dati (fino al 1916 le statistiche del Maic sulle organizzazioni operaie, dal 1917 in poi gli atti e i documenti pubblicati della Cgdl), bensì anche al fatto che i richiami alle armi svuotarono consistentemente le fila di maestranze che non erano, per ovvie ragioni, ritenute vitali per la produzione bellica e quindi non godevano di esenzioni dalla leva per speciali motivi di difesa nazionale. Alla fine di marzo del 1917, infatti, il 60% degli iscritti alle leghe di resistenza e il 40% di quelli alle Società di mutuo soccorso del settore erano stati arruolati nelle forze armate; nessuno di loro, naturalmente, rinnovò la quota di appartenenza alle rispettive associazioni⁷⁹. Quanto ai disaccordi e alle tensioni interne, invece, si trattava, sostanzialmente, della reiterazione di quelle già manifestatesi nell'ambito del movimento dei lavoratori tra fine Ottocento e primi del Novecento, da un lato in merito al carattere da dare alle relazioni sindacali (improntate alla lotta di classe per i rappresentanti delle leghe di resistenza e delle unioni di miglioramento, rivolte a un atteggiamento più conciliativo con la controparte padronale per i rappresentanti dei sodalizi di mutuo soccorso e dei circoli di fratellanza), dall'altro in merito a quale località spettasse di essere il centro propulsore della propaganda e dell'organizzazione sindacale e, al contempo, la guida delle strategie rivendicative a livello nazionale. È proprio relativamente a tali dissidi che nel 1910 venne a crearsi un Comitato regionale lombardo, autonomo nelle sue iniziative pur restando all'interno della Federazione; che l'anno seguente si verificarono delle aspre discussioni tra i dirigenti di Roma e Milano sugli sviluppi di una vertenza nella città meneghina, occorsa sempre nel 1910 al fine di siglare un contratto collettivo di lavoro per tutti gli alberghi e i caffè milanesi, discussioni che portarono alle dimissioni del segretario federale Salvio Origgi (un cuoco che aveva sostituito Pozzi al vertice della Filam nel 1911); che nel marzo 1913, dopo un burrascoso convegno nazionale tenutosi a Firenze, la sede del Comitato centrale e della direzione del periodico federale furono spostate nel capoluogo toscano, con grande irritazione del Comitato lombardo e della sezione di Roma⁸⁰. Il primo, per protesta contro le

79. Cfr. «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 31 dicembre 1917, p. 1.

80. Cfr. A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., pp. 105-115. La vertenza del 1910 si concluse senza arrivare allo sciopero, ma solo minacciandolo dopo la presentazione di una serie di richieste da parte dei lavoratori ai proprietari che non avevano avuto risposta. In seguito a un paio di assemblee sindacali e alla comunicazione di un ultimatum ai proprietari per l'apertura di un tavolo di trattative (a maggio), pena

decisioni prese a Firenze, si separò dalla Federazione per circa due anni⁸¹. Le spaccature, le rivalità, le debolezze organizzative, la bassa quantità di militanti rispetto al complesso della forza lavoro esistente non erano certo tratti circoscritti a questa branca del movimento operaio italiano; anche altre organizzazioni sindacali, persino la famosa Federazione italiana degli operai metallurgici (Fiom), dovevano fare i conti con simili limitazioni⁸². Come in molti comparti industriali, nell'edilizia e in agricoltura, pure nei comparti dell'ospitalità e della ristorazione la polverizzazione delle aziende, le riscate opportunità di impiego per una manodopera troppo numerosa e poco qualificata, l'instabilità occupazionale esercitavano delle influenze sugli istituti sindacali, rendendoli più fragili di quanto sperassero i loro dirigenti e depotenziando le vertenze intraprese dai lavoratori⁸³. Il citato accordo milanese del 1910, ad esempio, fu presto disatteso sia da numerosi proprietari sia da altrettanti dipendenti, specialmente per quanto atteneva al divieto di servirsi di mediatori privati per il collocamento⁸⁴.

Vi erano, però, anche due elementi specifici dei mestieri che stiamo trattando che contribuivano a vanificare, spesso e volentieri, gli sforzi degli attivisti sindacali per costruire solide strutture in difesa dei diritti dei lavoratori. Uno riguardava la differente natura della retribuzione tra personale interno ed esterno, tra la paga fissa per il primo e la mancia per il secondo. Questa difformità erigeva una barriera ben sintetizzata dalle parole del cuoco Luigi Gallazzi, militante sindacale milanese:

la proclamazione dello sciopero, intervenne la mediazione della Camera di commercio, la quale patrocinò l'incontro tra due Commissioni di lavoro (per gli alberghi e i caffè) composte da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Il 4 agosto fu firmato il contratto dai secondi e il 21 settembre dai primi. Il contratto prevedeva: l'esclusione degli intermediari privati per il collocamento del personale, le condizioni in base alle quali i lavoratori potevano conservare il posto in caso di malattia o di richiamo alla leva, la fissazione dei periodi di prova e del preavviso per il licenziamento, l'obbligatorietà di assicurazione del personale contro gli infortuni sul lavoro, la precisazione delle responsabilità degli addetti (e della quota di risarcimento) nei casi di guasti o rotture di materiale. Si veda S. Origgì, *L'agitazione dell'Organizzazione milanese nell'anno 1910, per il contratto di lavoro e l'abolizione dei mediatori*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», febbraio 1911, pp. 2-3.

81. Cfr. G. Masselli, *Salve o [sic] bravi compagni!*, in *ivi*, 30 luglio 1915, p. 1.

82. Cfr. M. Antonioli, *La Fiom dalle origini al 1914: l'immagine e la realtà (struttura e strategia organizzativa e rivendicativa)*, in *Sindacato e classe operaia nell'età della seconda internazionale*, cit., pp. 232-254; I. Barbadoro, *Lo sviluppo del movimento sindacale in Italia*, cit., pp. 47-50.

83. Cfr. S. Alfieri, *I nostri comizi*, in «Il Lavoratore della mensa», 15 aprile 1903, p. 3; Altieri, *Perché siamo risorti*, in *ivi*, 15 gennaio 1904, p. 1.

84. Cfr. «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», marzo 1911, p. 2.

Che il personale interno abbia delle aspirazioni e dei bisogni impellenti più dei camerieri, si capisce. Si comprende altresì che il cameriere per natura sia più refrattario all'organizzazione. Un cameriere guadagna di più e con minor fatica di un cucciniere, un caffettiere, un cantiniere. È pure indiscutibile che le due categorie hanno degli interessi opposti, perché mentre il guadagno del cameriere è subordinato all'orario più o meno lungo, quindi non ci tiene gran che alla riduzione d'orario, questo invece è una delle prime aspirazioni del personale interno⁸⁵.

La mancia stimolava portieri, camerieri e facchini a lavorare di più e a essere particolarmente ben disposti nei confronti dei clienti e dei padroni, nella speranza di incrementare i guadagni; inoltre le numerose pause e periodi di inattività che interrompevano la loro giornata di lavoro li rendevano poco interessati a una diminuzione dell'orario di servizio. Al contrario, il salario fisso, l'ambiente di lavoro separato dal contatto con i clienti e l'orario lungo assimilavano le necessità di elevazione delle condizioni lavorative del personale di cucina e dei cantinieri a quelle degli operai industriali. Una simile divisione si ripercuoteva, come vedremo tra breve, nella capacità di resistenza durante gli scioperi, perché molti camerieri non vi partecipavano se ritenevano che i loro guadagni subissero delle perdite con il passaggio a un pagamento tramite salario e con la riduzione dell'orario di lavoro (tra le più frequenti richieste nelle vertenze aperte dalla Filam); oppure aderivano alle proteste, ma in un secondo momento se ne allontanavano o non rispettavano i concordati sottoscritti dai loro stessi rappresentanti. Ciò provocò anche dei ripensamenti e delle marce indietro dal punto di vista delle strategie rivendicative a livello nazionale. Nel congresso della Filam tenutosi a Roma nel giugno 1909 si ribadì la volontà di abolire la mancia, ma si propose, invece di sostituirla con un salario fisso, di adottare al suo posto «una tassa di servizio, a totale beneficio dei camerieri e gradualmente tra loro divisibile secondo l'importanza e la qualità delle loro attribuzioni»⁸⁶. Tale posizione venne ribadita al congresso di Firenze nell'ottobre del 1910, allineandosi, di fatto, alle posizioni degli albergatori che, in quello stesso periodo, stavano discutendo sui modi e sulle misure con cui stabilire delle percentuali di servizio sui conti dei clienti attraverso le quali retribuire, al posto della mancia, tutto il perso-

85. L. Gallazzi, *Divisione*, in «Il Cameriere», 15 aprile 1902, p. 1. Si vedano anche E. Romagnoli, *Antagonismo*, in *ivi*, 20 settembre 1902, pp. 1-2; J. Du Pré, *Consolidiamo la Federazione*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 20 aprile 1914, p. 3.

86. «Bollettino dell'Ufficio del lavoro», vol. XI, giugno 1909, p. 1120.

nale esterno⁸⁷. Nello statuto federale della Filam, approvato dal convegno tenutosi a Firenze nel marzo 1913, non si faceva menzione dell'abolizione delle mance, ma solo di una generica azione tesa «a fare aumentare i salari delle diverse categorie e a favorire il benessere di esse»⁸⁸.

L'altro elemento, invece, era prettamente culturale e psicologico. Molti camerieri e portieri si sentivano più dei collaboratori dei proprietari che dei loro addetti, più dei liberi professionisti che dei dipendenti. L'indossare un vestito elegante simile a una divisa, il prestare servizio con un aspetto impeccabile, i lauti redditi che potevano ottenere i *maitre* o i *concierge* negli esercizi di lusso e di prim'ordine e il fatto che illustri albergatori, italiani e stranieri, avessero iniziato la loro carriera come garzoni o secondi camerieri (si pensi ad Alfredo Campione, presidente della Sia dal 1911 al 1918, che era stato apprendista cameriere a Roma e Milano o a Henry Negresco, fondatore del grand hotel di Nizza che porta il suo nome, il quale era stato assunto appena quindicenne nel 1883 come garzone in un albergo parigino), tutto ciò li induceva a vedersi nettamente distinti da contadini e operai e a considerare la loro posizione come transitoria rispetto ad altri mestieri o come un primo passo verso la meta di aprire un locale di loro proprietà. Contribuiva anche a disincentivarli da un impegno volto a migliorare il loro status di lavoratori e ancora di più dal partecipare a uno sciopero, dati anche l'eccesso di offerta che caratterizzava il mercato delle loro professioni e il timore conseguente di restare senza impiego⁸⁹. Gli stessi gestori di alberghi e ristoranti giudicavano, fin dagli albori del Novecento, i mestieri subordinati dediti alla ristorazione e all'alloggio di turisti e viaggiatori come primi stadi di una carriera che avrebbe portato coloro che li esercitavano a diventare a loro volta proprietari o gerenti di un esercizio, se avessero svolto con impegno e sacrificio il loro dovere. Lavoratori e imprenditori erano visti quali membri di una stessa comunità, condividenti identici interessi e questa concezione si era trasmessa in certa misura tra i primi (grazie anche alla consuetudine, invalsa in alcuni

87. Cfr. *supra*, par. 1; A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., p. 102.

88. Acs, *Mi, Dgps, Affari generali e riservati* (d'ora in poi *Agr*), cat. G1, b. 176, fasc. 436, sottof. 224, Federazione italiana lavoratori d'albergo e della mensa, *Statuto Federale approvato dal Convegno Nazionale di Firenze 10-11 marzo 1913*, Vallardi, Firenze 1913, p. 3.

89. Cfr. G. Molinatti, *Ai Lavoratori della Mensa*, in «Il Lavoratore della mensa», 15 maggio 1903, p. 1; M. Ianni, *Illusioni e realtà*, in «Il Lavoratore d'albergo», 1 maggio 1906, p. 1; *Una visita alla scuola professionale del T.C.I. per gli addetti agli alberghi*, in «Rivista degli alberghi», 30 novembre 1914, p. 3. Sulla figura di Negresco, si veda P. Battilani, *Vacanze di pochi, vacanze di tutti*, cit., p. 364.

alberghi di lusso, di assegnare medaglie e attestati di benemerenzza agli addetti che avevano maturato una lunga anzianità di servizio), rendendo difficile il radicarsi in loro di un atteggiamento conflittuale nei confronti dei secondi⁹⁰. Va detto, per inciso, che, pur se il tema delle origini sociali e della carriera di albergatori e ristoratori italiani attende ancora di essere approfondito, e quindi sono da evitare valutazioni definitive su quale fosse il profilo del tipico imprenditore nel settore (almeno per il periodo qui analizzato), le non abbondanti ricerche empiriche fino a oggi condotte su alcuni *manager* e gestori dei più importanti alberghi nazionali o su alcune famiglie proprietarie di grandi strutture ricettive, sembrerebbero confermare le diffidenze e lo scetticismo espressi, all'epoca, dagli attivisti sindacali sulle effettive possibilità che avevano un cameriere, un facchino, un cuoco o un cantiniere di umili origini (che costituivano la grande maggioranza dei lavoratori) di scalare la piramide sociale e giungere, un giorno, a dirigere un ristorante, un caffè o un albergo. A quanto risulta dalle vicende di personaggi quali Federico Fioroni a Genova, Guglielmo Dombré a Cernobbio, Tito Pinchetti a Roma e vari altri, solitamente coloro che possedevano o gestivano hotel di lusso o di prim'ordine provenivano dal ceto borghese, avevano alle spalle patrimoni rilevanti e, se da giovani o molto giovani avevano svolto mansioni relativamente umili presso aziende terze, era stato solo per accumulare esperienze professionali che gli sarebbero servite una volta assunta piena responsabilità dei loro incarichi direttivi. Si poteva verificare che a capo di pensioni o alberghi

90. Cfr. *Resoconto ufficiale del I° Congresso degli albergatori italiani promosso dalla Società Italiana degli Albergatori, tenuto in Roma il 14 giugno 1900*, Stab. Fratelli Pagano, Genova 1901, p. 21; *Gli scioperi e la Cassa di M. S. fra gli impiegati d'albergo*, cit., p. 2; *Ufficio gratuito di collocamento per gli impiegati d'albergo*, cit., p. 1; *La legge sull'Ufficio del lavoro in rapporto agli albergatori e al personale d'albergo*, cit., p. 1; *Appello agli Impiegati d'Albergo*, in «Rivista degli alberghi», 1 maggio 1904, p. 1; *Camerieri d'Albergo che fanno sciopero*, in *ivi*, 16 settembre 1905, p. 3; *La distribuzione delle medaglie e diplomi agli impiegati d'Albergo*, in *ivi*, 1 marzo 1906, p. 3; Virgitti, *Les Rappports entre Hôteliers et employés*, in *ivi*, 28 dicembre 1908, p. 2; *Una visita alla scuola professionale del T.C.I. per gli addetti agli alberghi*, cit., p. 3. È interessante notare come i proprietari d'albergo abbiano anticipato, almeno in Italia, una pratica di paternalismo industriale (quale era quella delle consegne di medaglie, premi e attestati agli addetti con maggiore anzianità di servizio) che prese piede nelle aziende manifatturiere dopo la Prima guerra mondiale. Si vedano, in proposito, F. Fasce, *Una famiglia a stelle e strisce. Grande guerra e cultura d'impresa in America*, il Mulino, Bologna 1993, p. 174 e D. Bigazzi, *Le permanenze del paternalismo: le politiche sociali degli imprenditori in Italia tra Ottocento e Novecento*, in M.L. Betri e D. Bigazzi (a cura di), *Ricerche di storia in onore di Franco Della Peruta*, vol. II, *Economia e società*, Franco Angeli, Milano 1996, p. 59.

di secondo e terz'ordine vi fossero esponenti di ceti popolari che erano riusciti a diventare imprenditori, ma pare che fosse più agevole per un commerciante al dettaglio o un impresario edile che per un cameriere o un cuoco ritrovarsi a portare avanti un esercizio pubblico di piccole o medie dimensioni⁹¹.

Nonostante i fattori sopra menzionati sfavorissero l'opera dei militanti sindacali e rendessero estremamente problematico non solo l'esito positivo di un'agitazione ma il suo stesso avvio, nel 1902 si verificò un'improvvisa esplosione di conflittualità tra i dipendenti del settore alberghiero e della ristorazione e, a partire dal 1907, si manifestarono scioperi ogni anno in diverse città della penisola.

4. *La conflittualità*

A Firenze, il 2 maggio 1902, i rappresentanti della Lega di resistenza di cuochi, camerieri e caffettieri presentarono sei richieste ai proprietari di ristoranti e caffè (abolizione delle trattenute sulla paga dei camerieri, abolizione delle agenzie private di collocamento, introduzione di salario minimo, orario massimo di lavoro e riposo settimanale per tutti gli addetti, ricorso per le assunzioni solo a personale presente in città, istanza alle autorità comunale e prefettizia di ispezionare i luoghi di lavoro per accertarsi del rispetto delle norme igieniche vigenti), sollecitandoli a discuterle entro otto giorni; al contrario si sarebbe aperto uno sciopero generale. Nei giorni successivi si incontrarono e discussero sulle singole richieste i rappresentanti dei lavoratori e dei proprietari; questi ultimi rimandarono a un'assemblea da tenersi il 13 maggio la sottoscrizione di un accordo com-

91. Cfr. A. Carera, *Stili di management alberghiero sui laghi prealpini lombardi (XIX-XX secolo)*, in A. Leonardi und H. Heiss (hrsg. von), *Tourismus und Entwicklung im Alpenraum/Turismo e sviluppo in area alpina*, cit., pp. 325-358; Id., *Management alberghiero in una fonte atipica di inizio Novecento*, in «Imprese e storia», 2004, n. 30, pp. 89-93; G. Mentonelli, *I luoghi dell'ospitare a Roma. Tradizione e modernità delle strutture ricettive e turistiche tra Otto e Novecento*, in «Roma moderna e contemporanea», 2004, n. 3, pp. 438-441; M. Teodori, *Industria dell'ospitalità e imprese familiari a Roma: l'Hotel Bristol tra Otto e Novecento*, in F. Amatori e A. Colli (a cura di), *Imprenditorialità e sviluppo economico. Il caso italiano (secc. XIII-XX)*, Egea, Milano 2009, pp. 499-513; A. Zanini, *L'evoluzione di un family business fra tradizione e innovazione: gli Alberghi Fioroni a Genova (1897-1939)*, in P. Battilani (a cura di), *Storia del turismo. Annale 8*, Franco Angeli, Milano 2011, pp. 47-62; G. Geronimo, *Storia e storie dell'imprenditoria alberghiera milanese (1800-1914)*, in *ivi*, pp. 74-77.

plessivo. A tale assemblea, però, parteciparono solo 26 proprietari sui 119 esistenti a Firenze e così, per protestare per un simile atteggiamento, 647 tra cuochi e camerieri scesero in sciopero. La mattina del 14 gli scioperanti pubblicarono un manifesto in cui spiegavano le ragioni della protesta e si scusavano con i cittadini per i disagi arrecati. Una Commissione degli scioperanti, presieduta dal segretario della Camera del lavoro, si recò dal prefetto e dal sindaco per spingerli a convincere i proprietari a scendere a patti. Tra il 14 e il 15 maggio molti caffè e ristoranti rimasero chiusi e in quelli aperti il personale fu sostituito dai familiari dei padroni o da lavoratori non iscritti alla Lega. L'amministrazione comunale convocò il 15 i proprietari di caffè, ristoranti e anche alberghi per indurli a trovare un accordo con i lavoratori. Si presentarono alla riunione 81 proprietari. Dopo varie discussioni furono accolti il ricorso al collocamento gratuito, l'abolizione delle trattenute sulle mance, il riposo settimanale, l'orario di lavoro massimo di 12 ore per i ristoranti e di 14 per gli alberghi. In particolare per i salari minimi, si stabilì che il basso personale interno di alberghi e ristoranti ricevesse 30 lire mensili più il vitto; il personale interno di caffè e birrerie 2,30 lire al giorno e 2,50 i cuochi; per gli alberghi di prim'ordine, i primi camerieri 80 lire al mese, i secondi camerieri 50, i facchini 35; per gli alberghi di second'ordine, rispettivamente, 69, 40 e 30 lire al mese; per gli alberghi di terz'ordine, 30 lire per tutti i camerieri e 20 per i facchini. Un'assemblea dei lavoratori, tenutasi il giorno stesso, accettò le concessioni dei proprietari e la sera del 16 maggio fu dichiarato concluso lo sciopero⁹². Due settimane più tardi, all'incirca, furono i milanesi ad assistere a un ancor più imponente sciopero da parte di una categoria che non si immaginava potesse dare vita a una protesta sindacale così dura. Il 29 maggio, infatti, l'Unione di miglioramento di cuochi, camerieri e affini del capoluogo lombardo recapitò un ultimatum ai proprietari di pubblici esercizi della città: se entro il 3 giugno non avessero acconsentito alla creazione di un ufficio gratuito di collocamento, composto e diretto da rappresentanti di dipendenti e imprenditori, all'abolizione delle trattenute sulle mance, all'introduzione del riposo settimanale, dell'orario massimo di lavoro e dei salari minimi per il personale interno, gli addetti di alberghi, ristoranti e caffè sarebbero entrati in sciopero. Viste le risposte negative della sezione milanese della Sia e dei proprietari di ristoranti e trattorie,

92. Cfr. *Lo sciopero dei camerieri, cuochi, caffettieri ed affini*, in «La Nazione», 15 e 16 maggio 1902, pp. 1-2; «Il Cameriere», 20 giugno 1902, p. 4; Maic, Dgs, *Statistica degli scioperi avvenuti nell'industria e nell'agricoltura durante gli anni 1902 e 1903*, Tip. G. Bertero, Roma 1906, p. 55.

il 7 giugno si astennero dal lavoro ben 6.500 dipendenti⁹³. Poiché alcuni locali erano rimasti aperti grazie al sostegno dei familiari dei gestori e di manodopera non sindacalizzata, si verificarono degli scontri violenti tra scioperanti da un lato e «crumiri» e proprietari dall'altro. L'8 giugno un centinaio di manifestanti assalì i gestori e i lavoratori di un albergo e di un ristorante nel centro di Milano; avvertite le forze dell'ordine, dopo un piccolo tafferuglio furono arrestati due degli aggressori. Un cameriere che aveva aderito all'agitazione, entrato in una birreria, aveva insultato i presenti; malmenato dagli addetti in servizio, fu poi arrestato dagli agenti di polizia⁹⁴. In seguito a colloqui tra una Commissione di scioperanti e una appositamente costituita dai proprietari (che paventavano la fuga dei clienti dalla città a causa dei disordini), grazie all'intermediazione del prefetto si giunse il 10 giugno alla conclusione dello sciopero e alla firma di un accordo che prevedeva: la creazione di un ufficio gratuito di collocamento, finanziato da entrambe le parti, diretto da tre lavoratori, tre imprenditori e una persona scelta dalla Camera di commercio; l'introduzione di due giornate di riposo al mese per tutto il personale dipendente; l'abolizione delle trattenute sulle mance; il limite massimo di 14 ore per lo svolgimento del servizio; il salario minimo di 45 lire al mese per il personale interno⁹⁵.

I successi riportati, tuttavia, non si consolidarono. Già durante l'estate del 1902 i sindacalisti milanesi e fiorentini si lamentarono che i concordati non venivano attuati: da un lato moltissimi proprietari continuavano a non servirsi dell'ufficio di collocamento paritetico e a tassare i camerieri, dall'altro numerosi camerieri non usufruivano del riposo settimanale, in quanto lo ritenevano una perdita di opportunità di guadagno⁹⁶. Nel maggio del 1903 la sezione milanese della Sia e l'Associazione dei proprietari di ristoranti e caffè dichiaravano decaduto l'accordo del giugno 1902 e interrompevano il finanziamento dell'ufficio di collocamento, il quale, con le poche risorse economiche a disposizione dell'Unione di miglioramento dei camerieri, avrebbe smesso di funzionare pochi mesi dopo⁹⁷. Le

93. Cfr. Acs, *Presidenza del Consiglio dei ministri, Materie* (d'ora in poi *Pcm*), 1902, b. 265, fasc. 8/1, Relazione dell'ispettore di Pubblica Sicurezza Allone sullo sciopero di cuochi, camerieri ed affini, Milano, 10 agosto 1902; Maic, Dgs, *Statistica degli scioperi avvenuti nell'industria e nell'agricoltura*, cit., p. 32.

94. *Lo sciopero dei camerieri*, in «Corriere della Sera», 9 giugno 1902, p. 3.

95. Relazione dell'ispettore di Pubblica Sicurezza Allone, cit.; E. Benedetti, *Ai krumiri mascherati*, in «Il Cameriere», 20 giugno 1902, p. 2.

96. *I nostri padroni*, in «Il Cameriere», 15 luglio 1902, p. 2; *ivi*, 15 agosto 1902, p. 3; Relazione dell'ispettore di Pubblica Sicurezza Allone, cit.

97. «Il Lavoratore della mensa», 15 maggio 1903, p. 2.

ragioni di una simile inabilità a capitalizzare le vittorie ottenute con lotte sindacali di tale portata risiedevano in fattori già spiegati nei precedenti paragrafi. Un assetto del mercato del lavoro caratterizzato da alta stagionalità dell'impiego, squilibrio dell'offerta rispetto alla domanda e rapida sostituibilità delle mansioni poco qualificate contribuiva a perpetuare le divisioni tra personale interno ed esterno e rendeva arduo il rispetto, da parte degli stessi lavoratori, degli accordi sottoscritti. A ciò si aggiungeva la scarsa rappresentatività della Filam nei confronti della classe ma anche della Sia nei riguardi dei proprietari⁹⁸; pur essendo coinvolta dagli scontri o dai semplici confronti che si aprivano tra i due soggetti, la maggioranza di lavoratori e imprenditori non si sentiva in dovere di attenersi alle intese che essi potevano raggiungere, se riteneva che non fossero adeguate al soddisfacimento dei loro bisogni. Infine, le già segnalate numerose debolezze e divisioni interne della Filam intralciavano l'opera di coordinamento dei conflitti e di elaborazione di un programma omogeneo di rivendicazioni.

Ciononostante, gli scioperi del 1902 dimostrarono che esisteva la possibilità concreta di mobilitare delle maestranze considerate generalmente non inclini al conflitto con i loro datori di lavoro. In realtà, i casi di Firenze e Milano, e quello di La Spezia che si descriverà tra breve, provano che quando si presentavano determinate condizioni, grazie alla preparazione degli attivisti sindacali o a un'autorganizzazione dei partecipanti alla lotta, allora l'agitazione riusciva ad avere uno sbocco positivo. Più in dettaglio, quando la protesta era rivolta a conquistare miglioramenti diversificati per le categorie di un'intera città e, contemporaneamente, si poneva obiettivi che avrebbero avuto ricadute su tutti i lavoratori, come gli uffici di collocamento gratuiti e il riposo settimanale; quando avveniva a ridosso di importanti manifestazioni commerciali o di periodi che vedevano alti afflussi di turisti (cosa che rivela la consapevolezza che gli scioperanti avevano dell'impatto sul pubblico delle loro azioni e del potere altamente «vulnerante» che, in determinate occasioni, anche allora, avevano le astensioni dal lavoro nel terziario⁹⁹). A La Spezia, il 15 gennaio 1911, 85 tra cuochi, camerieri, facchini e garzoni di diversi alberghi e trattorie

98. Se nel 1908 gli albergatori iscritti alla Sia erano 478, secondo il volume di Guido Olivieri, *Guida dei villeggianti. Acque e Monti*, nello stesso anno esistevano nelle località di villeggiatura italiane 2.250 alberghi, tra piccoli, medi e grandi. Si veda *Gli Alberghi in Italia e in Svizzera*, in «Rivista degli alberghi», 11 luglio 1908, pp. 1-2. Cfr. anche *supra*, parr. 2 e 3.

99. Sul modello di conflitto nel settore dei servizi e sulle sue caratteristiche, si veda R. Franzosi, *Il gioco delle parti. Attori e azioni nei conflitti di lavoro*, Sipi, Roma 1994, pp. 40-52.

della città (iscritti alla Filam) presentarono un memoriale ai proprietari e alla sezione della Sia, in cui chiedevano la creazione di un ufficio misto di collocamento simile a quello ottenuto a Milano nove anni prima, l'estensione anche ai lavoratori d'albergo e mensa dell'assicurazione contro gli infortuni, 24 ore di riposo settimanale per tutti i dipendenti, il limite massimo di 12 ore di servizio, la fissazione di salari minimi per tutte le categorie e di tariffe per il lavoro straordinario per banchetti, feste ecc. Il 2 e 6 febbraio si svolsero dei colloqui tra i rappresentanti delle parti per raggiungere un'intesa, ma i proprietari non intendevano cedere sul riposo settimanale né sull'orario massimo di lavoro ed erano disposti ad aumentare del 10% solo i salari inferiori alle 50 lire mensili. A quel punto i firmatari del memoriale scesero in sciopero il 17 febbraio e continuarono ad astenersi dal servizio per 25 giorni. Aprirono una mensa di solidarietà presso la locale Camera del lavoro e la sezione della Federazione dei lavoratori fornì loro un sussidio di 2.250 lire, raccolte grazie al sostegno delle altre sezioni italiane. In seguito all'intervento del presidente Giovanni Pozzi, giunto da Roma per porre termine alla vertenza, e del sottoprefetto, il 13 marzo si giunse a un accordo e venne firmato un concordato tra l'Associazione dei commercianti e il sindacato. Il riposo settimanale di 24 ore e l'orario massimo di lavoro non furono riconosciuti, mentre i salari inferiori alle 50 lire vennero aumentati del 10% subito e del 15% a partire dal 1° gennaio 1912. Venne però istituito l'ufficio misto di collocamento gratuito, finanziato a metà da lavoratori e proprietari, furono assicurati i dipendenti contro gli infortuni e fissate le tariffe per i servizi straordinari. Cosa più importante di tutte, infine, si decise di assegnare a tale concordato la durata di tre anni¹⁰⁰. Non è una coincidenza che gli scioperi del 1902 avvenissero nei mesi in cui la disoccupazione, nelle grandi città, era bassa (come si è interpretato nel paragrafo 2), mentre era alta l'affluenza di viaggiatori e di avventori nei locali pubblici. Così come non doveva essere una coincidenza se a La Spezia l'agitazione scoppiò a febbraio, cioè durante un mese in cui, presumibilmente, la presenza di turisti benestanti nella cittadina ligure doveva essere ampia, se è giusto lo schema delle vacanze invernali presso le coste del Mediterraneo illustrato in precedenza.

Se, invece, lo scontro era orientato a ottenere miglioramenti solo per una categoria, vedeva coinvolta solo una parte della forza lavoro della località in cui si verificava lo sciopero o sorgeva come reazione contro

100. Cfr. «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», marzo 1911, p. 3; «Bollettino dell'Ufficio del lavoro», vol. XV, aprile 1911, p. 860; Maic, Dgs, *Statistica degli scioperi avvenuti in Italia nell'anno 1911*, Tip. G. Bertero, Roma 1912, p. 216.

specifici abusi, normalmente era destinato al fallimento, sia che a portarlo avanti fosse il sindacato sia che sorgesse spontaneo, sia che vi partecipassero tanti addetti che un numero limitato. I proprietari sostituivano senza troppe difficoltà il personale scioperante con propri familiari o con disoccupati, disponibili *in loco* o richiamati appositamente dall'esterno, oppure i dipendenti in agitazione tornavano in servizio dopo pochi giorni senza aver ottenuto nulla. Il 4 maggio 1907, ad esempio, si verificò a Torino uno sciopero di 200 garzoni di caffè e liquorerie, indetto dall'Unione di miglioramento di caffettieri e liquoristi. Gli scioperanti chiedevano l'introduzione del riposo settimanale di 36 ore, la giornata di lavoro di 12, l'istituzione di un ufficio unico di collocamento. Le astensioni dal lavoro, però, furono scarse e gran parte dei caffettieri della città continuò a svolgere regolarmente il servizio. Dopo quattro giorni lo sciopero si interruppe e, senza che alcuna richiesta fosse accolta dai proprietari, i garzoni ritornarono al lavoro. In realtà, lo sciopero non era stato appoggiato dalla maggioranza dei componenti dell'Unione di miglioramento né del personale di ristoranti, caffè e birrerie iscritto alla Camera del lavoro (circa 600 persone)¹⁰¹. Il 1° agosto 1908 40 secondi camerieri di vari alberghi del Lido di Venezia, non iscritti ad alcun sindacato, scioperarono per ottenere un aumento di salario (le loro retribuzioni andavano da 35 a 40 lire al mese). La Compagnia italiana grandi alberghi (Ciga), proprietaria degli esercizi in cui lavoravano gli scioperanti, licenziò questi ultimi il 2 agosto, sostituendoli con nuovo personale proveniente da fuori Venezia¹⁰². Il 17 giugno 1910 26 addetti su 65 del caffè-birreria Gambrinus di Firenze abbandonarono il lavoro, in segno di protesta contro tre giorni di sospensione inflitti a due camerieri in seguito a una mancanza disciplinare. Gli scioperanti chiedevano il ritiro del provvedimento e, il 18 giugno, si unì a loro il resto del personale. Tuttavia la misura fu confermata e il servizio fu ripreso normalmente il 20 giugno¹⁰³.

Volgendo, da ultimo, l'attenzione all'aspetto quantitativo dei conflitti, dalla tabella II.3 si desume che fino al termine della Prima guerra mondiale gli scioperi ogni anno furono pochi (inferiori alla decina) e, se si eccettuano le

101. Cfr. «Bollettino dell'Ufficio del lavoro», vol. VIII, luglio 1907, p. 146; Maic, Dgs, *Statistica degli scioperi avvenuti in Italia nell'anno 1907*, Tip. G. Bertero, Roma 1913, p. 144.

102. Cfr. «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», agosto 1908, p. 3; «Bollettino dell'Ufficio del lavoro», vol. X, settembre 1908, p. 578.

103. Cfr. «Bollettino dell'Ufficio del lavoro», vol. XIV, agosto 1910, p. 290; Maic, Dgs, *Statistica degli scioperi avvenuti in Italia nell'anno 1910*, Officina Poligrafica Italiana, Roma 1912, p. 169.

grandi agitazioni di Firenze e Milano del maggio-giugno 1902 e uno sciopero avvenuto a Firenze nel 1908, vi parteciparono pochi addetti, di solito meno di un centinaio ad agitazione. I dati sul numero degli scioperi, degli scioperanti e dei giorni di lavoro perduti nel comparto alberghiero e dei pubblici esercizi sono ricavabili dalle serie statistiche annuali curate dal Maic. Pure sull'attendibilità di questa fonte non bisogna porre un'eccessiva fiducia. Numerosi studiosi hanno, infatti, puntato il dito contro la mancata considerazione degli scioperi politici e di altre manifestazioni di protesta operaia data dalle serie in questione, nonché contro i criteri non sempre precisi alla base della sua rilevazione¹⁰⁴. Un piccolo episodio di insubordinazione delle maestranze, come quello messo in atto da sette camerieri del Grand Hotel Excelsior di Varese nel settembre 1905, ad esempio, non rientrò nel conteggio degli scioperi, pur essendo un'espressione del malcontento del personale dipendente¹⁰⁵. Tenuti giustamente presenti tali difetti, si deve però considerare che, così come le statistiche ufficiali sul reddito nazionale (tutt'altro che perfette) sono consultate dagli storici economici per esaminare l'evoluzione dell'assetto produttivo, allo stesso modo le statistiche sugli scioperi, pur se non affidabili al 100%, possono essere d'aiuto per interpretare la storia della combattività delle classi subalterne e, nello specifico, quella del personale alberghiero e ristorativo.

Anche se non è possibile attingere dalla fonte il numero di giorni di lavoro perduti nel comparto tra il 1907 e il 1910, sembra che la durata dei conflitti fosse, di norma, molto breve. Solo lo sciopero generale di La Spezia del 1911 si prolungò per circa un mese; gli altri, come si è fatto notare poco sopra, si esaurivano nel giro di qualche giorno. Se paragonate alle astensioni del lavoro che si verificarono, nel medesimo periodo, nell'edilizia, nelle costruzioni meccaniche e navali o nell'agricoltura, quelle nei settori alberghiero e della ristorazione furono piccole scintille, episodi quasi insignificanti. Pienamente rientranti, comunque, nel modello di scioperi definito «primitivo/tradizionale» o «eroico» da sociologi ed

104. Cfr. R. Franzosi, *Cent'anni di statistiche sugli scioperi. Una rassegna critica dei metodi e dei limiti della ricerca quantitativa sul conflitto industriale*, in G.P. Cella e M. Regini (a cura di), *Il conflitto industriale in Italia. Stato della ricerca e ipotesi delle tendenze*, il Mulino, Bologna 1985, pp. 21-54.

105. Un secondo cameriere di sala del citato albergo varesino, di proprietà del signor Brunelli, si rifiutò di svolgere temporaneamente le mansioni di cameriere ai piani e, dopo un'ingiunzione da parte del padrone di assolvere all'incarico (la richiesta originaria era venuta dal capo cameriere), si licenziò. Altri sei secondi camerieri si dissero pronti a dimettersi se non fosse stato riassunto il loro collega e si opposero anche loro a svolgere mansioni diverse da quelle per cui furono assunti. Brunelli li licenziò tutti e li sostituì con personale nuovo. Si veda *Camerieri d'Albergo che fanno sciopero*, cit., p. 1.

economisti, secondo il quale i conflitti industriali sono eventi sporadici, coinvolgenti un ridotto numero di partecipanti, con un alto costo per questi ultimi in termini di salari perduti, di licenziamenti e perfino di violenze subite, conseguenze tipiche di un'epoca in cui le classi lavoratrici scontano un mancato riconoscimento di diritti civili, sociali ed economici. Relativamente ai picchi di conflittualità che sono riscontrabili nella serie, inoltre, gli anni 1902 e 1907-1908 coincisero con i periodi più turbolenti delle relazioni sindacali nell'Italia prefascista¹⁰⁶.

Tab. II.3 - Numero di scioperi, scioperanti e giorni di lavoro perduti nel settore alberghiero e dei pubblici esercizi in Italia dal 1902 al 1918

<i>Anni</i>	<i>Scioperi</i>	<i>Scioperanti</i>	<i>Giorni di lavoro perduti</i>
1902	5	7.513	21.143
1903	-	-	-
1904	-	-	-
1905	-	-	-
1906	-	-	-
1907	5	394	-
1908	13	1.092	-
1909	2	24	-
1910	4	295	-
1911	7	179	2.148
1912	2	34	64
1913	3	20	100
1914	1	37	74
1915	3	80	88
1916	2	176	1.063

106. Cfr. A. Lay, D. Marucco, M.L. Pesante, *Classe operaia e scioperi: ipotesi per il periodo 1880-1923*, in «Quaderni storici», 1973, n. 1, pp. 111 e 145-147; L. Bordogna, G. Provasi, *Il movimento degli scioperi in Italia (1881-1973)*, in G.P. Cella (a cura di), *Il movimento degli scioperi nel XX secolo*, il Mulino, Bologna 1979, pp. 200-201 e 211-212; G. Arrighi, *Labor Unrest in Italy, 1880-1990*, in «Review», 1995, n. 1, pp. 52-53.

<i>Anni</i>	<i>Scioperi</i>	<i>Scioperanti</i>	<i>Giorni di lavoro perduti</i>
1917	3	747	1.674
1918	2	153	451

Fonte: elaborazioni da Maic, Dgs, *Statistica degli scioperi avvenuti in Italia*, Tip. G. Bertero, Roma *ad annum*.

Nota: tra il 1903 e il 1906 non furono registrati scioperi nel settore alberghiero e dei pubblici esercizi. Per gli anni 1907, 1908, 1909 e 1910 non è possibile ricavare dati sui giorni di lavoro perduti relativi al settore alberghiero e dei pubblici esercizi.

Anche per ciò che riguarda i rapporti tra scioperanti e scioperi (dimensione), giorni di lavoro perduti e scioperanti (gravità) e giorni di lavoro perduti e scioperi (durata), come si evince dalla tabella II.4 si riscontra un parallelismo tra l'andamento dei valori medi nazionali e quello dei valori riferiti alle lotte di cuochi e camerieri. Pur collocandosi queste ultime ben al di sotto dei parametri registrati fino al 1918 per l'intera forza lavoro italiana (a esclusione degli eccezionali eventi verificatisi nel 1902), l'irregolarità pare accomunare entrambi gli ambiti, sebbene sia più accentuata tra i pubblici esercizi che nell'economia nel suo complesso.

Tab. II.4 - Dimensione, gravità e durata medie della conflittualità nel settore alberghiero e dei pubblici esercizi e nell'intera economia dell'Italia, dal 1902 al 1918

<i>Anni</i>	<i>Dimensione</i>		<i>Gravità</i>		<i>Durata</i>	
	<i>Alberghi e pubblici esercizi</i>	<i>Intera economia</i>	<i>Alberghi e pubblici esercizi</i>	<i>Intera economia</i>	<i>Alberghi e pubblici esercizi</i>	<i>Intera economia</i>
1902	1.502,6	333	2,81	13,26	4.228,6	4.422
1903	-	221	-	14,25	-	3.156
1904	-	262	-	10,64	-	2.789
1905	-	217	-	8,24	-	1.786
1906	-	232	-	7,66	-	1.781
1907	78,8	255	-	9,62	-	2.454
1908	84	213	-	13,11	-	2.787
1909	12	176	-	9,87	-	1.739
1910	73,75	178	-	16,58	-	2.952

Anni	Dimensione		Gravità		Durata	
	Alberghi e pubblici esercizi	Intera economia	Alberghi e pubblici esercizi	Intera economia	Alberghi e pubblici esercizi	Intera economia
1911	25,57	308	12	11,24	306,86	3.459
1912	17	220	1,88	12,03	32	2.650
1913	6,66	513	5	9,77	33,33	5.009
1914	37	259	2	11,56	74	2.972
1915	26,66	297	1,1	4,84	29,33	1.437
1916	88	241	6,04	6,02	531,5	1.452
1917	249	372	2,24	4,85	558	1.806
1918	76,5	508	2,95	6,28	225,5	3.195

Fonte: elaborazioni da Maic, Dgs, *Statistica degli scioperi avvenuti in Italia*, cit.; L. Bordogna, G. Provasi, *Il movimento degli scioperi in Italia (1881-1973)*, in G.P. Cella (a cura di), *Il movimento degli scioperi nel XX secolo*, il Mulino, Bologna 1979, p. 223, tab. 6.

Nota: tra il 1903 e il 1906 non furono registrati scioperi nel settore alberghiero e dei pubblici esercizi. Per gli anni 1907, 1908, 1909 e 1910 non è possibile ricavare dati sui giorni di lavoro perduti relativi al settore alberghiero e dei pubblici esercizi.

A dispetto di tutto ciò, pur con grandi fatiche e risultati altalenanti nel coinvolgimento dei lavoratori, attraverso sconfitte dolorose e miglioramenti minimi strappati agli imprenditori, una coscienza dei diritti e dei bisogni specifici della categoria e delle capacità di mobilitazione era venuta maturando proprio tramite le lotte avviate dai dipendenti e gestite, con maggiore o minor fortuna, dagli organi sindacali. Le modalità con cui si svolsero le agitazioni del personale alberghiero e della ristorazione inducono a ritenere che anche in questo settore, come nell'industria, gli scioperi funsero nel primo quindicennio del ventesimo secolo da palestra per il movimento operaio, un mezzo con il quale lavoratori e militanti impararono ad auto-organizzarsi, a rapportarsi con i proprietari degli esercizi, a capire in quali circostanze potevano arrecare loro danni consistenti e a prepararsi alle nuove ondate di conflittualità che sarebbero giunte al termine della guerra mondiale¹⁰⁷.

107. Sulle conseguenze degli scioperi sui processi organizzativi della classe operaia italiana, tra fine Ottocento e Prima guerra mondiale, si veda A. Pepe, *Classe operaia e sindacato. Storia e problemi (1890-1948)*, Bulzoni, Roma 1982, pp. 213-225.

III.

Un'epoca di cambiamenti. Lavoro e lavoratori d'albergo e ristorante dal primo al secondo dopoguerra

1. *La travagliata costruzione di un nuovo assetto: scioperi, reazione fascista, superamento della mancia, avvento della contrattazione collettiva*

Con lo scoppio del primo conflitto mondiale, a causa del correlato forte calo degli afflussi di turisti e della progressiva chiusura degli sbocchi migratori, il fenomeno della disoccupazione, nel settore dell'ospitalità e della ristorazione, da stagionale divenne permanente, aggravando così il problema del controllo sulle pratiche del collocamento. Con l'ingresso dell'Italia in guerra e con il conseguente progredire delle chiamate alla leva, d'altro canto, le riserve di inattivi furono impiegate al fronte e i contingenti di occupati originari di nazioni ormai nemiche (Germania e Austria) vennero espulsi dai luoghi di lavoro, incentivando le aziende, in misura maggiore rispetto all'anteguerra, a ricercare manodopera italiana anche per le qualifiche più elevate. Contemporaneamente, l'ammontare medio delle mance nei locali pubblici e negli alberghi (quelli che non erano stati requisiti dalle Forze armate per adibirli a magazzini, quartieri generali delle truppe mobilitate, ospedali militari e altro ancora) si ridusse, sia perché il numero di turisti e di frequentatori di bar, caffè e ristoranti in circolazione era fortemente diminuito sia perché, a causa dell'innalzamento dei prezzi e delle tariffe (provocato a sua volta dall'impennata dei costi generali di produzione e distribuzione indotta dal conflitto), il costo per la consumazione di pasti e bevande o per l'alloggio fuori casa era cresciuto molto più dei redditi e quindi i clienti tendevano a risparmiare sugli emolumenti da devolvere a camerieri e facchini per il loro servizio. Anche i salari del personale interno non riuscivano a stare al passo con l'aumento del costo della vita e ciò faceva sì che le esigenze di veder crescere le retribuzioni e, soprattutto, di stabilizzarle, per i dipendenti esterni come per quelli interni fossero più condivise rispetto all'età prebellica. Tali condizioni fecero percepire ai lavoratori e ai proprietari

che i vecchi assetti del mercato del lavoro erano saltati e accentuarono le aspettative di una netta discontinuità con il passato, discontinuità che doveva prodursi, in qualche modo, appena il conflitto fosse terminato. Simili desideri si erano manifestati nel personale subordinato di tutti i settori dell'economia italiana durante la guerra e, proprio come accadde nell'industria e in agricoltura, anche nei comparti di cui parliamo furono le organizzazioni operaie a farsi carico delle aspettative di cambiamento e a prendere l'iniziativa perché questo cambiamento si realizzasse¹.

Stimolata dall'esempio delle altre associazioni sindacali aderenti alla Cgdl, che nei mesi successivi al dicembre 1918 reclamavano e ottenevano le otto ore di lavoro e l'introduzione dei contratti collettivi, e incoraggiata da un autentico boom delle iscrizioni (nel 1919 gli aderenti alla Filam raggiunsero gli 8.821², con un incremento, rispetto alla situazione del 1918, del 1.053,07%), la Federazione dei lavoratori d'albergo presentò a fine maggio del 1919 alla Sia una bozza di contratto collettivo nazionale di lavoro. Nel documento, oltre all'adozione del riposo settimanale di 24 ore per i dipendenti e degli uffici di collocamento gratuiti gestiti da imprenditori e addetti, comparivano l'orario di servizio di otto ore per tutti gli occupati, il contratto collettivo scritto come metodo di regolazione dei rapporti di impiego e, soprattutto, minimi di paga per il personale interno ed esterno e abolizione della mancia, sostituita da un salario fisso o da una percentuale sugli incassi. La bozza era il frutto delle discussioni e delle decisioni prese al congresso nazionale della Filam, tenutosi a Firenze tra il 22 e il 24 aprile 1919, nel corso del quale, tra le altre cose, si stabilì di spostare nuovamente a Milano le sedi del Comitato centrale e del periodico «Il Lavoratore d'albergo e della mensa»³. In seguito ad animati incontri tra le rappresentanze delle due parti, il 2 giugno 1919 a Roma fu siglato un accordo tra Filam e Sia, che prevedeva l'accettazione dello schema di contratto proposto dai lavoratori e la sua entrata in vigore il 1° luglio successivo. Negli stessi giorni in cui albergatori e dipendenti

1. Cfr. *Note tristi*, in «Rivista degli alberghi», 7 settembre 1914, p. 2; *Gli impiegati d'albergo e la disoccupazione*, cit., p. 1; G. Masselli, *Sopra di noi pesa il caro-vivere*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 30 novembre-31 dicembre 1915, p. 1; E.M. Gray, *Alberghi e italianità*, in «Rivista degli alberghi», 25 settembre 1916, p. 1; N. Muzzarelli, *Il turismo in Italia tra le due guerre*, cit., p. 64; S. Musso, *Storia del lavoro in Italia*, cit., pp. 140-141.

2. Cfr. L. Marchetti (a cura di), *La Confederazione Generale del Lavoro negli atti, nei documenti, nei congressi 1906-1926*, Edizioni Avanti!, Milano 1962, p. 421.

3. Cfr. Mazzi, *Adunata!*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 28 febbraio 1919, p. 1; *Intorno al contratto di lavoro*, in «Rivista degli alberghi», 9 settembre 1919, p. 1; A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., pp. 121-124.

firmavano l'accordo, però, si aprivano delle vertenze a Firenze, Genova, Milano, Roma e Torino tra agli addetti di ristoranti, trattorie, bar e caffè e i loro proprietari, al fine di ottenere le otto ore di lavoro, la sostituzione della mancia con una percentuale per il servizio sui conti dei clienti, la fissazione di minimi salariali per tutte le categorie e un aumento delle paghe per il personale interno. A Genova l'agitazione fu particolarmente sentita, perché i proprietari di esercizi pubblici non avevano rispettato un precedente accordo, siglato l'8 maggio dopo cinque giorni di astensione dal lavoro di cuochi e camerieri, che prevedeva l'abolizione delle mance, l'aumento del 70% delle paghe del personale interno rispetto al 1914, la fissazione di cinque lire al giorno come salario minimo e l'adozione della percentuale di servizio come retribuzione per i camerieri (10 per quelli dei ristoranti, 15 per quelli dei caffè). Il 5 giugno i lavoratori avevano di nuovo interrotto il lavoro per protesta contro la mancata attuazione del concordato⁴; due giorni prima avevano fatto lo stesso i loro colleghi di Milano e di Roma, questi ultimi chiedendo anche il riposo settimanale di 24 ore e la creazione di un ufficio paritetico di collocamento. La questione si risolse in due tempi. Il 14 giugno si stipulò a Roma un concordato nazionale tra i rappresentanti della Federazione italiana pubblici esercizi (Fipe) e quelli dei lavoratori «della mensa». In base al documento, dal 16 giugno tutto il personale di cucina che usufruiva di vitto e quello senza vitto avrebbe prestato la propria opera non più di 10 ore al giorno, mentre il resto del personale che usufruiva di vitto non più di 11 ore. Sempre dal 16 giugno, a livello locale, si sarebbero dovute avviare trattative per la firma di contratti collettivi che avrebbero stabilito l'abolizione delle mance (sostituite da un diritto fisso di servizio o da una percentuale sull'incasso di ogni singolo cliente) e l'aumento delle paghe per il personale salariato. Quando sarebbe stato stipulato un contratto collettivo nazionale, gli accordi locali avrebbero cessato di avere valore. Tra il 18 e il 30 giugno, dopo una serie di comizi, interruzioni di lavoro e qualche tafferuglio tra scioperanti e proprietari di locali pubblici che impiegavano personale non sindacalizzato, a Firenze, Genova, Milano e Roma furono firmate delle intese che, sostanzialmente, ricalcavano quanto era stato stabilito a Genova nel concordato di inizio maggio, oltre al riconoscimento delle

4. Cfr. *Lo sciopero del personale della mensa*, in «Il Secolo XIX», 4 maggio 1919, p. 3; *La fine dello sciopero dei lavoratori della mensa*, in *ivi*, 8 maggio 1919, p. 3; *Nuovo sciopero generale dei lavoratori della mensa*, in *ivi*, 5 giugno 1919, p. 3; *Acs, Mi, Dgps, Agr*, 1919, b. 67, fasc. «Genova e provincia», Relazione del prefetto di Genova al Ministero dell'Interno, s.d. [ma maggio 1919].

10 ore di lavoro per tutti e di un ufficio paritetico di collocamento⁵. Dato l'esito positivo di questi scioperi e vertenze nelle città del Centro-Nord, la Filam presentò e portò avanti senza esitazioni un'agitazione «perché la mancia sia abolita in tutta Italia e sostituita con un metodo di compensazione [paga fissa o percentuale sui conti] che non diminuisca per nulla gli attuali guadagni de' lavoratori d'albergo e mensa»⁶. Tuttavia, forse contando sulla già sperimentata debolezza del sindacato e sulle precedenti esperienze di mancata attuazione degli accordi, i proprietari dichiararono, nei mesi successivi alla firma, che non avrebbero rispettato quanto sottoscritto, specialmente per ciò che concerneva l'abolizione della mancia (a causa di divergenze sorte tra il personale sull'opportunità di eliminarla, rilevate soprattutto a Genova) e l'introduzione delle otto ore di lavoro (in attesa che il Parlamento emanasse una nuova legge sull'orario di lavoro)⁷. A questo punto gli attivisti sindacali si sentirono liberi di ricorrere a un conflitto aspro per conseguire di fatto gli obiettivi raggiunti sulla carta.

Tra febbraio e aprile del 1920 varie località italiane, comprese alcune del Sud, furono investite da scioperi del personale alberghiero e della ristorazione. Tutti avevano alla base le stesse rivendicazioni (otto ore di lavoro, abolizione della mancia e introduzione di salari fissi per camerieri e facchini o percentuali sui conti dei clienti, fissazione di minimi di paga, istituzione di uffici gratuiti di collocamento, 24 ore di riposo settimanale, assicurazione obbligatoria contro gli infortuni) e gran parte di essi, nonostante i consueti mezzi di difesa messi in campo dai proprietari (impiego di familiari in sostituzione degli scioperanti e ricerca di crumiri per mantenere aperti gli esercizi), si concluse positivamente per i lavoratori, anche se l'orario di servizio di otto ore non fu quasi mai conquistato⁸. L'ondata di proteste continuò a crescere fino a raggiungere il culmine tra

5. Cfr. *Il concordato sulle condizioni di lavoro del personale degli esercizi pubblici*, in «Il Secolo XIX», 15 giugno 1919, p. 3; *Lo sciopero dei camerieri a Roma*, cit., p. 2; *Senza camerieri*, in «Il Secolo XIX», 7 giugno 1919, p. 3; *L'agitazione dei camerieri*, in *ivi*, 11 giugno 1919, p. 4; *Dal primo luglio non più mance*, in *ivi*, 23 giugno 1919, p. 3; *I lavoratori della mensa a Torino*, in *ivi*, 30 giugno 1919, p. 4.

6. Acs, *Mi, Dgps, Agr*, 1919, b. 70, fasc. «Convegno rappresentanti Comitati regionali della Fed.ne Naz.le Personale albergo e mensa», Telegramma del prefetto di Milano al Ministero dell'Interno, 1 settembre 1919.

7. Cfr. *ivi*, b. 67, fasc. «Genova e provincia», Telegramma del prefetto di Genova al Ministero dell'Interno, 4 luglio 1919; *Sempre la questione delle mancie* [sic], in «Il Secolo XIX», 29 luglio 1919, p. 3; *Il contratto collettivo di lavoro*, in «Rivista degli alberghi», 18 agosto 1919, p. 1; *Intorno al contratto di lavoro*, cit., p. 1.

8. Cfr. *Agitazione del personale*, in «Rivista degli alberghi», 28 marzo 1920, p. 3; *Le agitazioni del personale*, in *ivi*, 4 aprile 1920, p. 1; «Bollettino del Lavoro e della Previdenza

i primi di maggio e la fine di giugno, con gli scioperi di Bologna, Genova e Milano. In tutte e tre le città la durata del conflitto fu particolarmente lunga (32 giorni nel capoluogo emiliano, 27 in quello ligure, 53 in quello lombardo), la partecipazione elevata (600 scioperanti a Bologna, 3.000 a Genova, 5.000 a Milano) e l'uso della violenza da parte dei lavoratori diffuso. Gli assalti ai locali aperti e le aggressioni ai dipendenti crumiri sperimentate a Milano nel 1902 furono ripetuti e amplificati nella città meneghina ed esportati nelle altre due località, tanto che gli alberghi e i bar più importanti vennero protetti da presidi delle forze dell'ordine. A Bologna un ex cameriere sparò, ferendolo gravemente, ad Angelo Andolfi, proprietario dell'hotel Savoia e presidente della sezione locale della Sia. A Trento, durante uno sciopero generale cittadino indetto a giugno per solidarietà con quello dei camerieri e dei parrucchieri, venne ucciso dai carabinieri un manifestante mentre protestava, insieme ad altre centinaia, di fronte alla sede della prefettura⁹. Dimostrando di conoscere le collaudate tecniche di mantenimento della disciplina tra scioperanti adottate in altri settori e in altre nazioni¹⁰, cuochi, camerieri e facchini organizzarono squadre di sorveglianza che percorrevano i centri urbani, per verificare quanti e quali alberghi, ristoranti e caffè fossero effettivamente chiusi e per costringere quelli aperti a rispettare l'astensione dal lavoro. In due casi (a Bologna e Milano) la Federazione dei lavoratori riuscì a guadagnarsi la solidarietà di altri occupati nei servizi quali panettieri, macellai, fattorini, orchestrali, lavandai e spazzini, che scesero in sciopero per forzare albergatori e ristoratori ad accogliere le richieste dei loro compagni. Infine, gli scontri degenerarono anche perché il sindacato pretendeva, seguendo l'esempio di ciò che accadeva nelle fabbriche¹¹, la creazione di Commissioni interne sui luoghi di lavoro, composte da due a cinque lavoratori (a

sociale», vol. XXXIII, giugno 1920, pp. 629-631 e 645; *ivi*, vol. XXXIV, luglio-agosto 1920, pp. 30 e 47-48.

9. Cfr. *Lo sciopero del personale di albergo a Milano ed a Bologna*, in «Rivista degli alberghi», 30 maggio 1920, p. 4; «Corriere della Sera», 10 giugno 1920, p. 4.

10. Si vedano in proposito J. Brecher, *Sciopero! Storia delle rivolte di massa nell'America dell'ultimo secolo*, Derive Approdi, Roma 1999², *passim*; A. Pepe, *Classe operaia e sindacato*, cit., pp. 279-282.

11. Commissioni interne di operai, elette dai lavoratori di un'azienda con la funzione di rappresentarli di fronte alla Direzione o alla proprietà e di controllare il rispetto degli accordi sottoscritti dalle due parti, furono costituite, in seguito a travagliate agitazioni del personale, in alcuni grandi impianti manifatturieri italiani tra gli inizi del Novecento e la Prima guerra mondiale. Si veda I. Barbadoro, *Lo sviluppo del movimento sindacale in Italia*, cit., pp. 51-54.

seconda della dimensione degli esercizi), aventi lo scopo di controllare l'applicazione dei contratti e di fungere da rappresentanti stabili dei dipendenti nei confronti degli imprenditori. Questi ultimi opposero una fiera resistenza a tale istanza, consci che un simile riconoscimento avrebbe comportato una diminuzione della loro autorità e della loro libertà di azione nei riguardi della forza lavoro. Tramite la mediazione dei prefetti, le vertenze si conclusero con accordi che prevedevano: riposo settimanale di 24 ore, abolizione della mancia in cambio di una percentuale fissa sui conti dei clienti (oscillante da 10 a 20 a seconda delle località), fissazione di minimi di salario per tutto il personale, assicurazione per gli infortuni di quest'ultimo a carico dei proprietari, istituzione di un ufficio gratuito di collocamento gestito dalle due parti (con un collegio arbitrale preposto a dirimere le eventuali, future vertenze), la figura di un lavoratore «fiduciario» all'interno degli esercizi che sorvegliasse la corretta distribuzione delle percentuali di servizio agli addetti e l'applicazione dei contratti, 11 ore di lavoro nei bar, caffè e ristoranti, 10 di servizio effettivo più una di «presenza» negli alberghi, cancellazione dell'obbligo di indossare il frac per i camerieri¹².

Nel complesso, tutti gli episodi conflittuali verificatisi nel settore che stiamo analizzando subirono un balzo notevole negli anni 1919-1921. Come si può notare dalle tabelle III.1 e III.2, le agitazioni aumentarono di numero, si allungarono e si inasprirono rispetto all'anteguerra; i partecipanti a un singolo sciopero divennero centinaia o migliaia. Quantità, dimensione e durata delle astensioni dal lavoro crebbero di oltre dieci volte. Nel 1920 gravità e durata degli scioperi superarono di gran lunga la media nazionale (nel 1921, dimensione e durata) e, per dimensione, gli scioperi degli addetti ad alberghi ed esercizi pubblici oltrepassarono quelli degli addetti all'industria¹³.

12. Per resoconti dettagliati degli scioperi in questione si vedano «Bollettino del Lavoro e della Previdenza sociale», vol. XXXIV, settembre-novembre 1920, pp. 272-273; i telegrammi e i rapporti del prefetto di Bologna al Ministero dell'Interno, datati 10 e 27 maggio 1920 (in Acs, *Mi, Dggs, Agr*, 1920, b. 62, fasc. «Bologna – Agitazioni varie»); del prefetto di Genova, datati 12, 17 e 21 maggio, 1 e 26 giugno 1920 (*ivi*, b. 68, fasc. «Genova – Agitazioni varie»); del prefetto di Milano, datati 12, 16, 19, 21, 25, 26, 27 e 31 maggio, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 16 e 27 giugno 1920 (*ivi*, b. 71, fasc. «Agitazioni personale alberghi e mensa»).

13. Cfr. A. Lay, D. Marucco, M.L. Pesante, *Classe operaia e scioperi*, cit., p. 145, tab. 1.

Tab. III.1 - Numero di scioperi, scioperanti e giorni di lavoro perduti nel settore alberghiero e dei pubblici esercizi in Italia dal 1919 al 1923

<i>Anni</i>	<i>Scioperi</i>	<i>Scioperanti</i>	<i>Giorni di lavoro perduti</i>
1919	51	19.274	153.100
1920	29	20.728	590.534
1921	8	7.356	73.327
1922	6	108	700
1923	-	-	-

Fonte: Ministero dell'Economia Nazionale, Direzione Generale del Lavoro e della Previdenza Sociale, *I conflitti del lavoro in Italia nel decennio 1914-1923*, Grafia Industrie Grafiche, Roma 1924.

Tab. III.2 - Dimensione, gravità e durata medie della conflittualità nel settore alberghiero e dei pubblici esercizi e nell'intera economia italiana, dal 1919 al 1923

<i>Anni</i>	<i>Dimensione</i>		<i>Gravità</i>		<i>Durata</i>	
	<i>Alberghi e pubblici esercizi</i>	<i>Intera economia</i>	<i>Alberghi e pubblici esercizi</i>	<i>Intera economia</i>	<i>Alberghi e pubblici esercizi</i>	<i>Intera economia</i>
1919	377,92	831	7,94	14,35	3.001,96	11.932
1920	714,76	1.118	28,49	13,21	20.363,24	14.768
1921	919,5	638	9,97	11,29	9.165,87	7.213
1922	18	779	6,48	15,44	116,66	12.030
1923	-	328	-	4,48	-	1.473

Fonte: elaborazioni da Ministero dell'Economia Nazionale, Direzione Generale del Lavoro e della Previdenza Sociale, *I conflitti del lavoro in Italia nel decennio 1914-1923*, cit.; L. Bordogna, G. Provasi, *Il movimento degli scioperi in Italia (1881-1973)*, cit., p. 223, tab. 6.

Considerando l'intensità e i risultati dei conflitti di cuochi, camerieri e facchini nel periodo prebellico¹⁴, stupiscono, da un lato, la radicalità dei metodi di lotta e delle domande di miglioramento avanzate dalle forze

14. Cfr. *supra*, cap. II, par. 4.

sindacali, dall'altro la caparbietà e la capacità di resistenza di queste ultime di fronte alla durezza dell'opposizione imprenditoriale, tutti elementi che portarono alla conquista di notevoli avanzamenti salariali e normativi per la categoria. Per un verso gli scioperi del 1919-1920 si verificarono in grandi centri urbani e non in piccole località di villeggiatura costiera. Come è stato dimostrato per il caso di San Sebastián in Spagna, è molto difficile che uno sciopero di lavoratori stagionali, quali sono perlopiù i dipendenti di alberghi e ristoranti, riesca a coinvolgere le altre forze del movimento operaio e a ottenere conquiste irreversibili in una zona turistica d'élite, nella quale è assai intensa la pressione delle istituzioni locali e dell'opinione pubblica affinché non siano turbati da scontri sociali l'ordine e la quiete, elementi essenziali per attrarre ricchi visitatori stranieri¹⁵. In un lasso di tempo quale fu il «biennio rosso», in cui la mobilitazione delle masse operaie e rurali a opera dei sindacati di sinistra, al fine di strappare alle classi proprietarie miglioramenti notevoli dal punto di vista delle retribuzioni e delle condizioni di lavoro, toccò vette mai raggiunte prima, gli addetti all'ospitalità e alla ristorazione delle città più importanti della Penisola, e la loro organizzazione sindacale, trassero enorme vantaggio da quel clima di conflitto sociale permanente, sia per trovare le risorse e il coraggio necessari a intraprendere lotte prolungate sia per riscuotere l'appoggio e la solidarietà di altre componenti del mondo del lavoro, che solitamente guardavano con sospetto o indifferenza i camerieri e i loro colleghi¹⁶. Per un altro verso, nonostante le reiterate affermazioni da parte di giornalisti e imprenditori sugli alti redditi che percepivano i camerieri grazie alle laute mance e sulle differenze profonde tra gli addetti agli alberghi e quelli ai ristoranti e caffè, a causa della natura delle mansioni¹⁷, l'innalzamento vertiginoso dei prezzi che si era verificato durante la guerra e nell'immediato dopoguerra, in Italia, aveva eroso anche i guadagni di

15. Cfr. J.K. Walton and J. Smith, *The Rhetoric of Community and the Business of Pleasure: the San Sebastián Waiters' Strike of 1920*, in «International Review of Social History», 1994, n. 1, pp. 20-31.

16. Sulle caratteristiche e l'intensità delle lotte del «biennio rosso» in Italia, si vedano G. Maione, *Il biennio rosso. Autonomia e spontaneità operaia nel 1919-1920*, il Mulino, Bologna 1975, pp. 7-39, 91-129 e 216-268; R. Vivarelli, *Storia delle origini del fascismo. L'Italia dalla grande guerra alla marcia su Roma*, il Mulino, Bologna 1991, vol. II, pp. 502-535, 592-645 e 760-910.

17. Cfr. *La questione delle mance*, in «Rivista degli alberghi», 2 settembre 1919, p. 1; *I camerieri e le mance*, in *ivi*, 23 settembre 1919, p. 3; *Lo sciopero dei camerieri*, in «Corriere della Sera», 16 giugno 1920, p. 3; *I lavoratori della mensa*, in «Il Resto del Carlino», 22 maggio 1920, p. 2.

coloro che servivano ai tavoli, assistevano i turisti o trasportavano i loro bagagli. Come si è già detto, con il rincaro del costo della vita i clienti tendevano a essere assai meno generosi del passato e, contemporaneamente, i beni di largo consumo divenivano meno facilmente accessibili. È assai probabile che, di fronte a una maggiore aleatorietà delle entrate, le proposte di cancellare le mance, sostituirle con salari o percentuali fisse sui conti, estendere il riposo settimanale e ridurre l'orario di servizio apparissero anche agli occhi del personale esterno d'albergo e di ristorante, occupato e non, dei buoni rimedi ai suoi problemi e lo spingesse, in misura maggiore rispetto all'anteguerra, a iscriversi alla Filam e a partecipare agli scioperi¹⁸. Infine, la rigidità con la quale i proprietari di alberghi, ristoranti e caffè affrontarono le vertenze, increduli che le loro maestranze potessero richiedere cambiamenti profondi dell'organizzazione del lavoro e dei rapporti sindacali, dato che li consideravano più collaboratori che dipendenti, favorì un'esasperazione dello scontro. In questo, gli imprenditori rivelarono un'impostazione identica a quella dei loro colleghi di altri settori, specialmente dell'industria, i quali, per la maggior parte, tolleravano a mala pena atteggiamenti conflittuali da parte della manodopera e aspiravano a una composizione coatta dei diversi interessi di classe o, al più, a una volontaria e pacifica collaborazione al fine di raggiungere obiettivi di sviluppo giudicati comuni¹⁹.

18. Fatto 100 il valore del 1913, l'indice del costo della vita in Italia era arrivato a 268 nel 1919 e a 352 nel 1920. Fu proprio grazie agli scioperi e alle agitazioni della forza lavoro che in quegli anni i salari reali degli operai e i bilanci delle loro famiglie riuscirono a tener testa all'aumento dell'inflazione. Non si dispone di un dato medio nazionale per le retribuzioni del personale di alberghi e ristoranti, ma qualche indizio fa ritenere che anche dopo la guerra le paghe di camerieri, facchini ecc. non fossero molto diverse da quelle dei lavoratori di fabbrica. Si è stimato che il salario giornaliero medio di un operaio industriale italiano, nel 1920, fosse pari a 13,66 lire. Secondo il contratto collettivo siglato a Roma il 28 marzo di quell'anno tra la Filam e la Sia, un capo cameriere in alberghi di prima categoria (non di lusso) della capitale poteva percepire non meno di 10 lire al giorno; un facchino ai piani non meno di 8,33 lire; un lavapiatti non meno di 13,33 lire. Si vedano «Bollettino del Lavoro e della Previdenza sociale», vol. XXXIII, giugno 1920, p. 629 e V. Zamagni, *Industrial Wages and Workers' Protest in Italy during the 'Biennio Rosso' (1919-1920)*, in «Journal of European Economic History», 1991, n. 1, pp. 140-148.

19. Cfr. *Proprietari d'albergo e personale*, in «Rivista degli alberghi», 3 febbraio 1919, pp. 2-3; *L'agitazione del personale*, in *ivi*, 14 marzo 1920, p. 1. Sull'atteggiamento degli imprenditori italiani nei riguardi degli scioperi tra la fine del XIX secolo e l'avvento del fascismo, si veda G.C. Jocteau, *L'armonia perturbata. Classi dirigenti e percezione degli scioperi nell'Italia liberale*, Laterza, Roma-Bari 1988, pp. 179-229.

Molti dei risultati raggiunti durante il «biennio rosso», tuttavia, non furono duraturi. Con lo scemare progressivo delle agitazioni e delle mobilitazioni sindacali a livello nazionale da settembre 1920 in poi, con il sorgere delle organizzazioni sindacali fasciste che si presentarono come soggetti alternativi di contrattazione rispetto alla Filam²⁰ e con l'incremento della disoccupazione nel settore registrato a partire dal 1921²¹, i proprietari si sentirono nelle condizioni di resistere meglio che nel recente passato allo scontro con i lavoratori. In primo luogo, la Sia rigettò l'invito della Filam, nel novembre 1920, di redigere insieme un contratto unico nazionale di lavoro. Gli albergatori motivarono il rifiuto, imitati in questo dalla Fipe nel giugno dell'anno seguente, con le differenze troppo grandi che esistevano in materia di paghe e organizzazione del servizio nelle varie parti d'Italia perché si potesse arrivare a un'uniformazione coerente delle situazioni locali. Inoltre espressero il timore che, con una contrattazione di livello nazionale, il sindacato «socialista» dei dipendenti avrebbe acquisito una forza eccessiva nelle relazioni con l'associazione dei proprietari²². In

20. Nel 1921, a Milano, venne fondato da militanti fascisti il Sindacato nazionale impiegati albergo e mensa, forte di 1.600 membri. Si veda «Bollettino del Lavoro e della Previdenza sociale», vol. XXXVIII, luglio 1922, p. 55.

21. Nel dicembre 1918 era stato istituito un sistema di finanziamento e controllo statale dei vari uffici di collocamento gratuiti (sindacali, padronali, misti, comunali, provinciali ecc.) sparsi per la Penisola. Tali uffici dovevano aggiornare un apposito Ufficio centrale di collocamento presso il Ministero dell'industria, commercio e lavoro sullo stato mensile degli iscritti e dei collocati. I disoccupati del comparto «esercizi pubblici» (in cui furono compresi alberghi, ristoranti e bar ma anche panetterie, pasticcerie e botteghe di barbieri) iscritti al collocamento crebbero dai 3.668 dell'aprile 1921 ai 10.351 dell'ottobre dello stesso anno, fino ad arrivare ai 10.804 del febbraio 1922. Le cifre dei disoccupati sono riprodotte mensilmente nel «Bollettino del Lavoro e della Previdenza sociale». Si veda anche S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., pp. 183-184.

22. Cfr. «Rivista degli alberghi», 19 dicembre 1920, pp. 1-2; *Contratto di lavoro*, ivi, 19 giugno 1921, p. 3. Non tutti i dirigenti della Sia, però, erano ostili all'avvio di una contrattazione nazionale. Alfredo Campione, allora amministratore delegato della Ciga, dichiarò di essere favorevole alla firma di un contratto unico di lavoro, poiché le differenti agitazioni e scioperi che avevano scosso il settore nel biennio 1919-1920 e la decisione delle sezioni regionali della Società di affrontare singolarmente le questioni afferenti ai rapporti con il personale, avevano provocato la comparsa e l'applicazione di contratti di lavoro diversi da zona a zona. In alcune le mance erano vietate e soppresse, in altre tollerate o accettate. «[...] è risultato un caos tale di accordi da rendere perplesso il personale stesso, che ad ogni cambiar di località, deve adattare il proprio lavoro e il proprio temperamento a differenti finalità», A. Campione, *Per un contratto di lavoro nazionale*, in «Rivista degli alberghi», 19 dicembre 1920, p. 3. Il suo auspicio affinché lavoratori e imprenditori giungessero a un'intesa per la stesura di una serie di regole omogenee, relativamente al rapporto d'im-

secondo luogo, le sconfitte con cui si conclusero importanti scioperi nel 1921 diedero il segnale che il clima delle relazioni sindacali stava radicalmente cambiando. Il 25 gennaio di quell'anno si astennero dal lavoro circa 7.000 addetti di alberghi, ristoranti e caffè di Roma; un mese prima la Filam aveva avanzato alla sezione locale dell'Aia, il nuovo nome che si era data nel frattempo la Sia, la richiesta di aumenti salariali di oltre il 100% e l'adozione delle otto ore di lavoro per il personale interno. Di fronte al rifiuto dei proprietari di accettare tali condizioni, le maestranze erano scese in sciopero. Molti partecipanti furono sostituiti, negli esercizi, da avventizi e crumiri e gli imprenditori si dissero disposti a concedere solo aumenti di paga varianti tra il 40 e il 70%. L'8 febbraio gli scioperanti si erano ridotti a 2.000 e due giorni dopo il servizio fu ripreso regolarmente nella capitale; alcune centinaia di lavoratori, però, rimasero senza impiego²³. Alla fine di giugno si astenne dal lavoro una buona parte del personale alberghiero di Trieste, poiché i proprietari non rispettavano alcuni punti dell'accordo siglato l'anno precedente (in particolare il ruolo del fiduciario dei lavoratori quale controllore del rispetto del contratto, il ricorso a un ufficio di collocamento sindacale per le assunzioni e la percentuale di servizio sui conti non separata dal resto dei costi segnalati nelle ricevute consegnate agli avventori). Sebbene lo sciopero proseguisse per oltre un mese e si verificassero attacchi di manifestanti contro alcuni esercizi e i loro addetti che non avevano aderito all'agitazione, gli albergatori non cedettero e ai primi di agosto fu firmato un nuovo contratto secondo il quale il fiduciario sarebbe stato autorizzato solo a controllare la distribuzione della percentuale di servizio ai dipendenti, il collocamento sarebbe stato effettuato tramite un ufficio comunale, mentre la percentuale di servizio sarebbe apparsa separata sui conti dei clienti. Molti scioperanti non vennero riassunti²⁴. Episodi del genere, non isolati, infiacchirono il movimento operaio, facendone riemergere le consuete debolezze, e spinsero sempre più occupati a non aderire alla Filam né a proseguire sulla strada del conflitto con gli imprenditori.

piego, da far valere sull'intero territorio italiano, però, non trovò riscontro nella realtà dei fatti.

23. Cfr. «Rivista degli alberghi», 27 febbraio 1921, p. 4; «Bollettino del Lavoro e della Previdenza sociale», vol. XXXV, giugno 1921, pp. 575-576.

24. Cfr. *Lo sciopero di Trieste*, in «Rivista degli alberghi», 17 luglio 1921, p. 2; *Lo sciopero dei lavoratori della Mensa a Trieste. Un'altra vittoria della nostra classe*, in *ivi*, 14 agosto 1921, p. 1; Acs, *Mi, Dgps, Agr*, 1921, b. 76, fasc. «Trieste», sottof. «Agitazione lavoratori mensa», Telegramma del commissario generale civile Mosconi al Ministero dell'Interno, 15 luglio 1921.

Se nel 1920 fu raggiunto il picco delle iscrizioni alla Federazione (12.000), l'anno seguente i suoi membri erano scesi a 10.000 e nel 1922 si verificò un vero e proprio tracollo della militanza, poiché gli aderenti ammontavano a sole 1.267 persone²⁵. Nel 1922 diminuì drasticamente anche il numero di scioperanti e di giornate di lavoro perdute nel settore, come evidenziato dalla tabella III.1, e violenti attacchi squadristi furono portati alle strutture e ai dirigenti dell'organizzazione sindacale. A Venezia venne malmenato dai fascisti il segretario locale della Filam, a Genova fu assalito e distrutto il bar cooperativo della città fondato pochi anni prima dagli attivisti sindacali, a Milano, Firenze e Brescia vennero devastate le sedi del sindacato, provocando ingenti danni economici. Infine, l'abitazione del segretario nazionale, Ercole Viganò, fu saccheggiata e la sua famiglia intimidita. Sempre in quell'anno, l'Aia iniziò a sottoscrivere contratti di lavoro con il sindacato fascista, come avvenne a Milano nel mese di luglio, emarginando dalle trattative l'organizzazione della Cgdl e, al contempo, strappando clausole a essa favorevoli, come un'ora in più di lavoro, la fine dell'obbligo del ricorso all'ufficio misto di collocamento per le assunzioni e la reintroduzione del frac quale indumento di servizio per i camerieri dei locali di lusso e di prim'ordine. A fronte di tutto ciò, non stupisce che il Comitato centrale della Federazione si autosciogliesse nel dicembre del 1922. L'anno seguente restò attiva la sola sezione di Milano, con 310 soci, e non si verificò alcuno sciopero del personale alberghiero e della ristorazione su tutto il territorio nazionale²⁶. L'Associazione albergatori, tra il 1922 e il 1923, continuò a stipulare contratti collettivi di lavoro (il più importante dei quali fu siglato a Roma) con la neonata Corporazione nazionale fascista dei lavoratori d'albergo e mensa, la quale non faceva «alcuna imposizione, né [aveva] rivolto alcuna precipua domanda ma solamente invitato amichevolmente l'Aia a studiare d'accordo un nuovo contratto»²⁷. Data la maggiore malleabilità dell'organizzazione fascista dei lavoratori e la messa fuori gioco di quella afferente alla Cgdl, la prima riscosse «la più completa simpatia della parte patronale», che giudicò

25. Cfr. L. Marchetti (a cura di), *La Confederazione Generale del Lavoro negli atti*, cit., p. 422; *Un anno di vita sezionale. Relazione morale e finanziaria*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 1 febbraio 1924, p. 4.

26. Cfr. *L'agitazione del personale d'albergo*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», 10 settembre 1922, p. 2; A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., pp. 127-129. A partire dal 1924 e fino al 1949, in Italia, non fu più effettuata la rilevazione statistica degli scioperi da parte dell'autorità pubblica. Successivamente, l'Istat non pubblicò dati disaggregati sugli scioperi effettuati dal personale di alberghi e ristoranti.

27. «Rivista degli alberghi», 30 dicembre 1922, p. 4.

gli accordi sottoscritti «senza dubbio molto migliori e tranquillanti di quanto non fossero gli anteriori contratti con la F.I.L.A.M.»²⁸. Poiché le richieste programmatiche della Corporazione nazionale erano simili a quelle avanzate dal movimento operaio nel corso delle vertenze del biennio rosso (otto ore di servizio, istituzione del libretto di lavoro e della festa nazionale del lavoro per il 21 aprile, creazione di uffici di collocamento gestiti dalle associazioni di categoria, contrattazione collettiva nazionale) e quest'ultimo era stato reso praticamente impotente sia dall'ondata di violenze scatenata dal fascismo stesso sia dalle resistenze e rigidità nei suoi confronti manifestate dalle società degli imprenditori, i simpatizzanti degli organi sindacali fascisti crebbero, sempre tra il 1922 e il 1923, parallelamente alla diminuzione di quelli della Filam²⁹. Il segretario della sezione milanese, Giovanni Nicola (un ex garzone d'albergo divenuto cameriere), cercò di riorganizzare le fila del sindacato socialista e nell'ottobre 1924, nel capoluogo lombardo, tenne a battesimo un congresso «rifondativo» della Federazione, a cui parteciparono rappresentanti di sei sezioni (Bologna, Brescia, Ferrara, Genova, Milano e Monza) e dai lavori del quale uscì appunto Nicola quale segretario nazionale. L'agibilità effettiva della Filam, tuttavia, si limitò alla raccolta di informazioni sulle condizioni lavorative e retributive dei dipendenti e alla sensibilizzazione di questi ultimi circa le tematiche che erano rimaste a cuore ai militanti sindacali: collocamento, orario e contratto di impiego, minimi di paga. Ridotta ai minimi termini dalla concorrenza delle organizzazioni fasciste, dalla ritrovata forza contrattuale dei proprietari degli esercizi e dall'isolamento rispetto al resto del movimento operaio socialista, causato dall'espulsione di Nicola dalla Cgdl per le sue pesanti critiche alla dirigenza riformista della Confederazione e per la sua adesione al Partito comunista d'Italia (Pcd'I), nell'arco di un anno la Federazione dei lavoratori d'albergo scomparve per consunzione³⁰. Nell'estate del 1925, infatti, l'organizzazione cessava ogni attività, mentre nel Paese si andava consolidando la struttura sindacale fascista nata nel

28. *Ivi*, 10 febbraio 1923, p. 3.

29. Cfr. «Bollettino del Lavoro e della Previdenza sociale», vol. XXXVIII, luglio 1922, pp. 431-432; G. Nicola, *Dopo il 1° Congresso della Corporazione*, in «Il Lavoratore d'albergo e della mensa», giugno-luglio 1923, p. 1; A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., p. 130.

30. Cfr. «Il Lavoratore d'albergo e mensa», 15 novembre 1924, pp. 1-2; *Atti del Comitato Centrale*, in *ivi*, 25 maggio 1925, p. 3; T. Detti, *Nicola Giovanni*, in F. Andreucci, T. Detti (a cura di), *Il movimento operaio italiano. Dizionario biografico. 1853-1943*, vol. III, Editori Riuniti, Roma 1977, pp. 675-676; A. Famiglietti, *Le origini dell'attività sindacale nel settore dei servizi*, cit., pp. 131-133.

gennaio 1922 con la Confederazione nazionale delle corporazioni, presieduta da Edmondo Rossoni, la quale giunse nell'ottobre del 1925, grazie alla firma del cosiddetto patto di Palazzo Vidoni con la Confederazione delle imprese industriali italiane (Confindustria), a ottenere il monopolio della rappresentanza dei lavoratori e l'abolizione delle Commissioni interne di qualunque genere. L'anno seguente, infine, come è noto, tramite la cosiddetta «legge sindacale» del 3 aprile e il regio decreto applicativo del 1° luglio venivano stabiliti il riconoscimento giuridico ai sindacati (unici) fascisti e alle associazioni imprenditoriali, la validità *erga omnes* dei contratti collettivi di lavoro, il divieto di sciopero e di serrata, l'istituzione di una magistratura del lavoro per la soluzione di eventuali controversie individuali e collettive³¹.

L'esaurimento delle lotte e degli scioperi, l'indebolimento prima e la scomparsa poi del sindacato socialista e il parallelo imporsi sulla scena di quello fascista non si tradussero affatto, per i lavoratori, in un semplice ritorno al passato prebellico. Nonostante la fine delle libertà sindacali e l'avvento dello Stato autoritario, il superamento della mancia e l'instaurazione del contratto collettivo quale strumento di regolazione del rapporto di impiego, imposti dalle vittorie del movimento operaio durante il biennio rosso, rimasero dati acquisiti nel panorama lavorativo del settore. Come si era verificato in quegli stessi anni in altri Paesi europei, ad esempio in Svizzera, le lotte per l'abolizione della mancia avevano indotto la sostituzione di tale retribuzione con salari fissi o con una percentuale aggiuntiva sui conti dei clienti quale remunerazione per il servizio erogato. In Francia, Gran Bretagna e Stati Uniti, invece, per quanto fossero scoppiate proteste e proclamati scioperi per la sua soppressione, solo pochi esercizi si avventurarono nella sperimentazione di un sistema di pagamento del personale privo di mancia; in generale, essa rimase in vigore ancora a lungo. Mentre in altre nazioni del vecchio continente la sua cancellazione fu stabilita attraverso una legge nazionale³², in Italia ciò avvenne mediante contratti collettivi locali, anche quelli sottoscritti dalle organizzazioni fasciste. La clausola della scomparsa della mancia, con annessa applicazione della percentuale sui conti, non fu rigettata dagli imprenditori a cavallo della nascita della dittatura di Mussolini, i quali, anzi, si dichiararono soddi-

31. Cfr. F. Perfetti, *Il sindacalismo fascista. Dalle origini alla vigilia dello Stato corporativo (1919-1930)*, Bonacci, Roma 1988, pp. 20-23, 114-115 e 126-130; A. Pepe, *La crisi del sindacato e la trasformazione dello Stato (1915-1929)*, in Id., O. Bianchi, P. Neglie, *La Cgdl e lo Stato autoritario*, Ediesse, Roma 1999, pp. 144-145.

32. Cfr. K. Segrave, *Tipping*, cit., pp. 48-52 e 60-63.

sfatti di come veniva messa in opera nelle varie realtà cittadine e aziendali in cui era stata introdotta. I clienti, specialmente stranieri, apprezzavano che i dipendenti non facessero più la «questua» nei loro confronti al momento della partenza ed erano tranquilli, con la comparsa della voce «servizio» sulle ricevute di quanto spendevano, di ripagare equamente il lavoro degli addetti. Questi ultimi, per un verso, si sentivano moralmente sollevati, rispetto al passato, nell'espletamento delle loro funzioni e, per un altro, venivano in un certo senso co-interessati al buon andamento delle ditte, perché più queste aumentavano le entrate, più i loro guadagni crescevano³³. Tuttavia, molte furono le segnalazioni da parte degli albergatori e dei collaboratori del Touring Club che la mancia, spesso, riappariva in segreto nel rapporto cliente-dipendente. Vuoi per la fatica del primo a perdere le vecchie abitudini (ottenere un servizio più celere ed efficiente, mostrarsi generoso e benestante agli occhi degli altri avventori ecc.), vuoi per il desiderio del secondo di incrementare le proprie entrate, specialmente in periodi di calo dei flussi turistici, le mance seguirono a essere richieste e concesse, se pur di nascosto e in misura ridotta rispetto all'anteguerra. Come si vedrà nel prossimo paragrafo, i contratti collettivi nazionali proibirono tassativamente la riscossione della mancia, pena la sospensione, il licenziamento o multe salate comminate al lavoratore che fosse stato sorpreso a chiederla o incassarla. Durante gran parte degli anni Venti, però, ci si limitò a invitare i proprietari degli esercizi a far rispettare le norme contrattuali in materia, a intraprendere un'opera educativa nei confronti dei turisti e degli addetti, suggerendo di affiggere cartelli e avvisi in cui si ricordava che la mancia era stata abolita e che il personale esterno non era autorizzato a percepirla (dato che veniva retribuito con il nuovo sistema)³⁴, e ad auspicare che gli insegnanti delle, da poco costituite, scuole alberghiere trasmettessero agli alunni «quanto è umiliante e degradante accettare la mancia; giacché l'impiegato ha il diritto a una paga fissa, in compenso del suo lavoro, senza dover dipendere dalla buona grazia del Cliente e senza aspettare l'elemosina da lui»³⁵. Per quanto riguardava la po-

33. Cfr. G.A. Renai, *La questione della mancia*, in «Rivista degli alberghi», 20 febbraio 1923, pp. 7-8; *Mancia e "diritto fisso"*, in *ivi*, 10 maggio 1927, pp. 2-3; B. Scotti, *Contro il ritorno della mancia negli alberghi*, in «L'Albergo in Italia», novembre 1926, pp. 633-639.

34. Cfr. *La percentuale in Italia*, in «Rivista degli alberghi», 10 maggio 1927, p. 8; A. Ciavarra, *Il problema della mancia è risolto?!*, in *ivi*, 20 novembre 1927, p. 3; *Simplicio, Lettere all'albergatore. La mancia*, in «L'Albergo in Italia», luglio 1926, pp. 390-393.

35. *Consensi alla nostra proposta contro il ritorno delle mance negli alberghi*, in «L'Albergo in Italia», gennaio 1927, p. 53. Sugli istituti professionali alberghieri fondati in Italia dopo la Prima guerra mondiale, cfr. *infra*, par. 3.

sizione dei militanti sindacali, quelli di orientamento socialista accolsero la percentuale sui conti o «diritto fisso» come un buon compromesso, una tappa intermedia verso l'obiettivo di un salario stabile per tutto il personale. Il nuovo metodo di pagamento fu ritenuto migliore del vecchio, molto meno avvilente per i lavoratori ma poco equo, «*perché manca di stabilità, non ha garanzie; è il compenso aleatorio e una ingiusta sperequazione tra lavoratori della medesima categoria. [...] La percentuale non garantita dal minimo di paga è un "non senso", presenta i medesimi pericoli della mancia, questo pericolo sarà meglio compreso quando diminuendo il lavoro [...] si assottiglierà pure la percentuale*»³⁶. Un simile atteggiamento si uniformava, del resto, a quello tenuto dall'Associazione internazionale dei dipendenti d'albergo e ristorante, una società di mutuo soccorso fondata nel 1877 con sede a Ginevra, forte di 20.000 iscritti sparsi in 26 nazioni, che in più occasioni, nel corso degli anni Venti, espresse pubblicamente un'opinione negativa sul sistema del «ricarico di servizio» sui conti dei clienti, che non risolveva il problema di una remunerazione dei camerieri troppo instabile e precaria³⁷. Anche gli attivisti fascisti giudicarono positivamente la svolta «percentualista» e la sostennero come soluzione alternativa alla paga fissa, cosa che gli permise di conquistarsi le simpatie dell'Aia e di una parte consistente delle maestranze, poco convinta dell'opportunità di minimi salariali che avrebbero impedito ai redditi di stare al passo con la crescita degli incassi degli albergatori. Tuttavia, dopo oltre un decennio di sperimentazione, la nuova forma di retribuzione sarebbe stata condannata pure dai dirigenti dei sindacati fascisti, in quanto «aumenta oltre il necessario la mobilità della categoria, rende più difficile l'attaccamento dei prestatori d'opera all'azienda, crea una serie di sospetti, che è pressoché impossibile dissipare, fra il datore di lavoro e i dipendenti e fra i dipendenti stessi a seconda delle categorie alle quali appartengono; dà luogo a disparità di trattamento, in gran parte ingiustificate, tra personale interno e personale esterno»³⁸. Approfondiremo più avanti le tematiche relative agli introiti monetari del personale. Resta il fatto che, pur con tutte le contraddizioni, i limiti e le incomplete applicazioni delle norme contrattuali attinenti ai nuovi sistemi di pagamento, così come le resistenze, da parte di lavoratori

36. Nicola, *Percentuale, minimo di paga, o diritto fisso?*, in «Il Lavoratore d'albergo e mensa», 15 agosto 1923, p. 1. Si veda anche Ebe., *La questione della mancia*, in *ivi*, aprile 1923, p. 1.

37. Cfr. K. Segrave, *Tipping*, cit., p. 70.

38. *I sistemi di retribuzione per il personale degli alberghi e dei pubblici esercizi*, in «Il Lavoratore del commercio», ottobre 1933, p. 1.

e clienti, ad abbandonare definitivamente la consuetudine della mancia, quest'ultima si avviò a un graduale declino in Italia a partire dai primi anni Venti, rappresentando ciò una decisa soluzione di continuità nei riguardi dei decenni precedenti.

Il secondo elemento di novità, vale a dire la contrattazione collettiva per la regolamentazione del rapporto di lavoro, si inseriva nel quadro generale della reimpostazione delle relazioni industriali avvenuta durante il consolidamento della dittatura fascista. Come si era verificato nei settori manifatturieri, la pratica di concordare tra le parti e scrivere nero su bianco i contenuti e le modalità dell'espletamento del servizio, dall'orario di impiego agli straordinari, dai periodi di prova a quelli di riposo, nonché di classificare il personale e gli esercizi in categorie definite, assegnando minimi di paga, indennità di vitto e alloggio e altro ancora, era un risultato faticosamente raggiunto dalle associazioni sindacali e padronali tra la Prima guerra mondiale e il biennio rosso. Tale prassi fu seguita anche dalle organizzazioni fasciste, le quali, inizialmente, parteciparono alle trattative come ulteriori rappresentanti del mondo del lavoro (alla stesura del contratto collettivo per il personale di ristoranti, caffè e bar di Milano, siglato nel luglio del 1922, parteciparono sia la Filam che la Corporazione nazionale dei lavoratori d'albergo e mensa³⁹). Successivamente, eliminati i concorrenti socialisti e ottenuta l'accettazione di Aia e Fipe, il sindacato fascista proseguì sul cammino della contrattazione, mantenendo, come succedeva in altri rami dei servizi e dell'industria, la condotta di discutere e fissare tabelle salariali e minimi di paga, divisione del personale in categorie e degli esercizi in classi, periodi di apprendistato, criteri di collocamento e così via, ma il tutto in una cornice di progressiva irreggimentazione delle norme, di centralizzazione delle decisioni e di ridimensionamento delle richieste delle maestranze in subordine ai superiori interessi della produzione nazionale (nel nostro caso, della capacità di accogliere e servire quanti più turisti e avventori possibile)⁴⁰. Gli attori in gioco, a metà degli anni Venti, avevano così ben compreso il funzionamento del meccanismo contrattuale che nel maggio 1925, circa un anno prima del varo della legge sindacale e tre anni prima della firma di altri importanti accordi nazionali (come quello per l'industria mecca-

39. Cfr. *Il nuovo Contratto di Lavoro per i Ristoranti – Caffè – Bar, ecc. di Milano*, in «Il Lavoratore d'albergo e mensa», 10 settembre 1922, pp. 4-5.

40. Cfr. A. De Bernardi, *Operai e nazione. Sindacati, operai e Stato nell'Italia fascista*, Franco Angeli, Milano 1993, pp. 54-60; S. Musso, *Storia del lavoro in Italia*, cit., pp. 157-164.

nica, ad esempio), albergatori e sindacalisti fascisti, riuniti nella neonata Corporazione nazionale dell'ospitalità, firmarono a Roma il primo contratto collettivo nazionale di lavoro, valido sia per gli impiegati che per il personale operativo e subalterno, composto di 59 articoli. Come vedremo nel prossimo paragrafo, e come accadeva per altri settori produttivi e dei servizi, tale documento dettava le linee normative generali del contratto di impiego, demandando ad accordi locali la fissazione delle tabelle salariali per ogni categoria, dei minimi di paga per ogni qualifica e di altri precetti di minore importanza per lo svolgimento del lavoro. Le novità contenute in questo accordo, valido per la prima volta in assoluto su tutto il territorio italiano, erano varie. Tra le più significative, la divisione del personale impiegatizio in sei categorie e di quello operativo e subalterno in tre; la gratuità e la durata di un anno dell'apprendistato; l'istituzione di un ufficio unico di collocamento nazionale (con sede a Roma), gestito dal sindacato, attraverso il quale le imprese avrebbero dovuto procedere alle assunzioni; l'obbligo del preavviso in caso di licenziamento del dipendente durante il periodo di prova; la retribuzione del 50% in più per il lavoro straordinario; la sostituzione della mancia con il «diritto fisso»; l'obbligatorietà di tutte le assicurazioni (contro gli infortuni, le malattie e la vecchiaia) a completo carico del datore di lavoro; l'obbligo di costituire una Cassa previdenze e malattie di categoria; l'indennità di licenziamento; la distribuzione del ricavato delle percentuali di servizio (pari a 20 per i conti inferiori alle 100 lire e a 10 per quelli superiori) al personale esterno e, in minima parte, anche a quello interno; la fine del controllo, da parte di rappresentanti dei lavoratori, sulla distribuzione del ricavato di tali percentuali; l'addebito ai dipendenti, per le eventuali rotture, del 40% del valore del materiale da lavoro frangibile e del 100% di quello infrangibile⁴¹. Come si può facilmente notare, i contenuti dell'accordo erano abbastanza positivi per i lavoratori

41. Cfr. «Il Lavoratore d'albergo e mensa», 25 maggio 1925, p. 1; M. Suglia, *Classificazione del personale: operai e impiegati*, in «L'Albergo in Italia», settembre 1927, pp. 550-555; M. Racheli, *Il nuovo contratto alberghiero*, in «Rivista degli alberghi», 30 gennaio 1928, pp. 1-2; Acs, *Pcm*, 1925, b. 816, fasc. 3.3/3207, Telegramma di Liberato Pezzoli [futuro segretario della Federazione nazionale dei sindacati fascisti del commercio] al presidente del Consiglio dei ministri, 15 settembre 1925. Nel 1923 il governo Mussolini aveva smantellato la normativa del 1918-1919, che aveva creato un sistema di coordinamento e controllo statale degli uffici misti gratuiti di collocamento, annullando il divieto di ricorso alla mediazione privata per le assunzioni e lasciando alle associazioni di categoria la facoltà di trovare modi condivisi per gestire il collocamento della manodopera. Questo vuoto normativo sarebbe durato fino al varo della legge del 1928 sul collocamento. Si veda S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., pp. 190-191 e 205-208.

(se si trascura l'articolo che negava loro la possibilità di controllare la distribuzione della percentuale di servizio), ricalcando e per alcuni versi migliorando gli esiti raggiunti dai contratti collettivi sottoscritti durante il biennio rosso. Probabilmente, l'impronta avanzata data a tale intesa fu ricercata e ottenuta dalla Corporazione nazionale dei lavoratori d'albergo per guadagnarsi il consenso di gran parte delle maestranze del comparto. Non ci è dato sapere, però, stante le fonti a disposizione, in quale misura il contratto (la cui validità durò fino al 31 dicembre 1926) trovò applicazione nelle province italiane. Senza dubbio costituì un precedente e un modello al quale i funzionari sindacali e delle società imprenditoriali si sarebbero ispirati, negli anni successivi, per la redazione dei nuovi contratti collettivi nazionali e provinciali, i quali, con l'entrata in vigore della disciplina del 1926 sulla rappresentanza sindacale e sull'applicazione *erga omnes* degli accordi di lavoro, avrebbero costituito uno dei tasselli dell'ordinamento corporativo edificato dal regime fascista.

2. *La regolamentazione del lavoro alberghiero e della ristorazione: i contratti collettivi nazionali*

Tra il 1927 e il 1941 furono stipulati dieci contratti collettivi di lavoro a livello nazionale riguardanti il personale impiegatizio, subordinato e operaio di alberghi e pensioni, ristoranti e bar. Centinaia furono le integrazioni provinciali a questi accordi⁴². Bisogna ricordare in primo luogo che, sebbene la maggioranza dei giuristi e dei teorici del diritto italiani riconobbe validità di legge ai cosiddetti «patti di lavoro», la gran parte dei giudici e dei magistrati a cui le parti, di volta in volta durante il periodo in questione, ricorsero per veder riconosciuto un diritto considerato calpestato nel rapporto di impiego, assegnò solo un valore contrattuale ai suddetti patti, determinandone così la flessibilità di interpretazione e l'eventuale non corrispondenza con la legislazione in vigore. Ciò fece sì che quella che era la lettera dei contratti spesso non si traducesse in atti concreti o non fosse sempre rispettata; quindi, l'immagine delle condizioni di lavoro e della relazione tra dipendenti e imprenditori che è ricavabile dall'analisi di tale documentazione non deve essere stimata come uno specchio fedele

42. Cfr. Confederazione fascista dei lavoratori del commercio, *L'attività contrattuale nel settore del commercio. Repertorio sistematico dei contratti collettivi nazionali e provinciali pubblicati dal 1928-VI al 31-12-1941-XX*, Officine Grafiche Mantero, Roma 1942, pp. 332-333.

della realtà. È, però, uno strumento utile, da un lato, per valutare l'evoluzione dei rapporti di forza tra maestranze, sindacati, proprietari e società imprenditoriali, in un contesto in cui i vertici nazionali delle organizzazioni erano nominati dal governo, mentre quelli provinciali e locali erano scelti dai vertici nazionali e l'influenza e il controllo del Ministero delle Corporazioni sul funzionamento e le decisioni delle associazioni di categoria, nonché sull'estensione e l'applicazione dei contratti collettivi, erano amplissimi⁴³. Dall'altro lato, mettendo a confronto il testo dei contratti con le informazioni ricavabili dalla stampa specializzata dell'epoca, è possibile verificare quanto si discostassero le effettive condizioni di impiego da ciò che era stabilito dagli articoli degli accordi di lavoro.

In secondo luogo, è bene precisare la conformazione degli istituti che si occupavano delle trattative e della stesura dei contratti stessi. Dalla legge sindacale del 1926 al termine del 1928 i contratti nazionali venivano concordati e firmati dalla Federazione nazionale dei sindacati fascisti del commercio (considerata associazione sindacale di terzo grado, dipendente dalla Confederazione nazionale dei sindacati fascisti diretta da Edmondo Rossoni), in rappresentanza dei lavoratori d'albergo e ristorante, e dalla Confederazione nazionale fascista dei commercianti, in rappresentanza degli albergatori e dei proprietari di pubblici esercizi. A livello provinciale, le integrazioni venivano discusse e siglate tra le sezioni provinciali della Federazione dei sindacati del commercio (considerate associazioni di secondo grado) e le sezioni locali della Confederazione dei commercianti o quelle dell'Aia e della Fipe. Dopo il noto «sbloccamento» delle corporazioni del novembre 1928, invece, tramite il quale venne «spacchettata» la Confederazione di Rossoni e le federazioni furono trasformate in confederazioni autonome, gli accordi collettivi di livello nazionale furono siglati tra la Confederazione dei sindacati fascisti del commercio e la Confederazione nazionale fascista dei commercianti. A loro volta le nuove confederazioni erano composte da federazioni nazionali di categoria. Nel nostro caso, i lavoratori erano rappresentati dalla Federazione nazionale dei sindacati fascisti alberghi e pubblici esercizi, mentre gli imprenditori alberghieri, dopo aver sciolto l'Aia alla fine del 1927, si erano riuniti nella Federazione nazionale fascista alberghi e turismo (fondata nell'aprile 1928 e presieduta, a partire dal 1931, da Cesare Pinchetti) e i proprietari di bar, caffè e ristoranti avevano rifondato la Fipe, battezzandola Federazione

43. Cfr. G.C. Jocteau, *La contrattazione collettiva. Aspetti legislativi e istituzionali 1926-1934*, in G. Sapelli (a cura di), *La classe operaia durante il fascismo*, cit., pp. 92-96 e 116-118.

nazionale fascista pubblici esercizi (con a capo Giacinto Pagano)⁴⁴. Gli accordi di livello locale furono demandati alle Unioni provinciali dei sindacati del commercio, quali associazioni sindacali di secondo grado, e alle articolazioni territoriali delle federazioni imprenditoriali. Le associazioni di primo grado divennero i Sindacati dei dipendenti d'albergo e mensa, attivi a livello provinciale e comunale e dotati di personalità giuridica, ma dalle funzioni e agibilità alquanto limitate perché sottoposti al controllo delle associazioni di grado superiore; nel dicembre 1932 perdettero anche il riconoscimento giuridico, divenendo semplici appendici della Federazione e delle unioni provinciali. Con la legge del 1934 istitutiva delle corporazioni vere e proprie, infine, il riconoscimento giuridico divenne di esclusiva pertinenza delle confederazioni nazionali (associazioni di secondo grado) e delle federazioni nazionali di categoria (associazioni di primo grado), mentre le unioni e i sindacati provinciali furono ridotti a uffici periferici delle confederazioni e delle federazioni, privi di riconoscimento. Alle confederazioni venne assegnato un ruolo di coordinamento delle questioni che interessavano più federazioni (riduzioni salariali e di orario, retribuzione delle ferie ecc.), sottraendogli la contrattazione collettiva e la rappresentanza diretta di lavoratori e imprenditori. Le federazioni si accollarono la funzione di sottoscrivere gli accordi nazionali di lavoro e di organizzare gli iscritti ai sindacati⁴⁵. Proprio nel 1934, nell'ambito di tale sistemazione sindacale, nacque la Federazione nazionale fascista lavoratori del turismo e dell'ospitalità, aderente alla Confederazione nazionale dei lavoratori del commercio e che riuniva i dipendenti di alberghi, ristoranti, caffè, ma anche stabilimenti balneari, agenzie di viaggi, Compagnia delle carrozze con letti, case di cura e sanatori, barbieri. Segretario della Federazione fu nominato Gerardo Locurcio, un ragioniere iscritto al Partito fascista dal 1919, dal 1929 deputato e segretario della Federazione dei sindacati alberghi e pubblici esercizi; grazie a quest'ultima carica, aveva firmato gli accordi nazionali di lavoro riguardanti gli addetti alberghieri e della ristorazione dalla fine degli anni Venti in poi⁴⁶. Dalla metà degli

44. Cfr. N. Muzzarelli, *Il turismo in Italia tra le due guerre*, cit., p. 68; M. Teodori, *Industria dell'ospitalità e imprese familiari a Roma*, cit., p. 506.

45. Cfr. G.C. Jocteau, *La contrattazione collettiva*, cit., pp. 120-125; F. Perfetti, *Il sindacalismo fascista. Dalle origini alla vigilia dello Stato corporativo*, cit., pp. 155-165; A. Pepe, *La crisi del sindacato e la trasformazione dello Stato*, cit., pp. 146-157; O. Bianchi, *Il sindacato di Stato (1930-1940)*, in A. Pepe, O. Bianchi, P. Neglie, *La Cgdl e lo Stato autoritario*, cit., pp. 196-206.

46. Cfr. Acs, *Mi, Dggs, Divisione di Polizia politica, Fascicoli personali*, b. 725, fasc. «Locurcio Gerardo», Scheda d'informazioni riguardanti il Signor Locurcio On. Gerardo,

anni Trenta alla caduta del regime fascista i contratti collettivi di lavoro, a livello nazionale e provinciale, furono concordati e siglati dalle federazioni guidate da Locurcio, Pinchetti e Pagano e dai loro organi periferici. Gli iscritti ai sindacati fascisti dei lavoratori raggiunsero cifre considerevoli durante gli anni Trenta, rappresentando, a seconda dei luoghi in cui esercitavano la professione (alberghi, ristoranti, agenzie di viaggio ecc.), tra il 60 e il 90% degli occupati⁴⁷. Va da sé che ciò non significava un'automatica adesione di tutto il personale iscritto ai principi ideologici del fascismo e del corporativismo. Essendo il sindacato fascista l'unica organizzazione di tutela degli interessi ufficialmente consentita a quel tempo e l'unico canale attraverso il quale poter ottenere informazioni e assistenza per orientarsi nel complicato dedalo delle normative contrattuali e legislative edificato dallo Stato italiano in materia di lavoro, collocamento e previdenza, la maggior parte dei dipendenti del settore ritenne opportuno e saggio aderire all'ordinamento corporativo, pur se quest'ultimo aveva margini di manovra assai limitati in termini di miglioramento delle condizioni di impiego e dei livelli retributivi⁴⁸.

La complessa articolazione verticale (federazioni di categoria, unioni provinciali, sindacati) e orizzontale (confederazioni) dei soggetti della contrattazione, il meccanismo verticistico che presiedeva alla scelta e all'inseadimento dei dirigenti delle organizzazioni, il controllo governativo sulla stipula dei contratti, che diventavano validi e applicabili, quelli nazionali, solo se depositati presso il Ministero delle Corporazioni e pubblicati sul

s.d. [ma 1934]; Federazione nazionale fascista dei lavoratori del turismo e dell'ospitalità, *Relazione sull'attività svolta durante l'anno 1936 – XIV*, Tip. Petrignani, Roma 1937, p. 73.

47. Nel 1932 gli iscritti alla Federazione dei sindacati alberghi e pubblici esercizi (nella quale rientravano anche le guide turistiche e i dipendenti della Compagnia internazionale delle carrozze-letto) erano 95.104. Gli appartenenti alla Federazione lavoratori del turismo e dell'ospitalità, invece, erano 127.742 nel 1935, 130.203 nel 1936 e 137.747 nel 1937. Si vedano *L'Assemblea Nazionale della Federazione dei dipendenti dagli Alberghi e dai Pubblici esercizi*, in «Il Lavoratore del commercio», aprile 1933, p. 8; Confederazione fascista dei lavoratori del commercio, *Numero e distribuzione dei lavoratori del commercio*, Roma 1935, pp. 20-21; Federazione nazionale fascista dei lavoratori del turismo e dell'ospitalità, *Relazione sull'attività svolta durante l'anno 1936*, cit., p. 11; Confederazione fascista dei lavoratori del commercio, *Attività svolta nel 1937 – XV dalla Federazione nazionale fascista lavoratori del turismo ed ospitalità*, Tip. Armani di Courier, Roma 1938, pp. 64-65.

48. Un atteggiamento del genere nei confronti dell'adesione alle organizzazioni sindacali fasciste è rinvenibile anche da parte delle maestranze di altri comparti produttivi e dei servizi. Si vedano in proposito G. Parlato, *Il sindacalismo fascista. Dalla «grande crisi» alla caduta del regime (1930-1943)*, Bonacci, Roma 1989, pp. 52-58; A. De Bernardi, *Operai e nazione*, cit., pp. 188-190.

suo bollettino (e in forma sintetica sulla «Gazzetta Ufficiale»), depositati presso le prefetture e pubblicati sui relativi Fogli di annunci legali quelli provinciali, tutto ciò accentuava il grado di centralizzazione e burocratizzazione del processo contrattuale⁴⁹. Centralizzazione e burocratizzazione che divenivano alquanto pronunciate in ambito alberghiero e della ristorazione, portando ad assegnare, in misura maggiore rispetto ad altri comparti dell'economia, la regolamentazione del rapporto di lavoro agli accordi nazionali e a ridurre quelli locali a «messe a punto» delle tabelle salariali del personale interno. Anche per questo motivo è di particolare interesse osservare il contenuto dei contratti collettivi nazionali del settore in questione, nonché le sue trasformazioni tra anni Venti e Quaranta, in quanto cartina di tornasole di come veniva concepito e regolato, dalle istituzioni e dalle rappresentanze sindacali, l'effettivo svolgersi dei mestieri attinenti all'ospitalità e ristorazione di turisti e viaggiatori.

A differenza degli accordi siglati prima del 1926, quelli successivi a tale anno furono distinti per impiegati e altri dipendenti. I contratti collettivi nazionali per il personale non impiegatizio di alberghi e pensioni furono stipulati il 12 ottobre 1927, il 25 aprile 1930 e il 10 luglio 1937; il secondo rimase in vigore fino al 27 ottobre 1933 e il terzo fino al 16 giugno 1939. Un contratto collettivo di lavoro per il personale impiegatizio di alberghi e pensioni, invece, fu stipulato il 6 aprile 1929 e restò in vigore fino al 13 ottobre 1937. I contratti per il personale non impiegatizio dei ristoranti furono stipulati il 19 maggio 1928 e il 21 aprile 1933. Il primo fu disdettato il 14 aprile 1930 e il secondo fu prorogato il 20 febbraio 1937. I contratti per il personale non impiegatizio dei caffè furono stipulati il 15 giugno 1928 e il 21 aprile 1933 e non vennero mai disdettati. I contratti di lavoro per il personale impiegatizio di ristoranti, caffè e pasticcerie, infine, furono stipulati il 20 giugno 1928 e il 29 gennaio 1935 e neanche essi vennero disdettati⁵⁰.

Il contratto collettivo per il personale subalterno e operaio di alberghi e pensioni del 1927 dovette attendere quasi due anni per essere considerato valido a tutti gli effetti, rientrando così anch'esso nel periodo della cosiddetta «tregua contrattuale» che il ceto imprenditoriale italiano nel suo complesso aveva chiesto e ottenuto dai vertici del regime, dopo il varo della legge sindacale del 1926, per prepararsi e adeguarsi alle nuove

49. Cfr. G.C. Jocteau, *La contrattazione collettiva*, cit., pp. 101-109; O. Bianchi, *Il sindacato di Stato (1930-1940)*, cit., pp. 223-226.

50. Cfr. Confederazione fascista dei lavoratori del commercio, *L'attività contrattuale nel settore del commercio*, cit., pp. 3-7.

regolamentazioni del lavoro previste dalla suddetta norma in una delicata fase di transizione in cui la rivalutazione della lira, imposta dalla politica economica di Mussolini, stava ridefinendo le gerarchie produttive e distributive del Paese⁵¹. Composto da 58 articoli, la durata della sua validità era prevista in due anni a partire dal 1° gennaio 1928 (in realtà entrò in vigore nel marzo 1929). In esso non veniva stabilita una specifica classificazione degli esercizi, rimandando alle suddivisioni in categorie in uso nelle varie realtà locali, mentre il personale veniva distinto in quattro gruppi: nel primo rientravano i dipendenti più qualificati e quelli a cui erano attribuite delle funzioni di comando su altri addetti, come i *maître*, gli *chef* di cucina, le governanti e i *concierge*; nel secondo i camerieri (dei piani e di sala), i cuochi e aiuto cuochi, i cantinieri, i caffettieri, le guardarobiere e i portieri che non conoscevano almeno quattro lingue straniere; nel terzo tutti gli altri dipendenti e nel quarto operai addetti a servizi di manutenzione della struttura ricettiva quali falegnami, elettricisti, tappezzieri ecc. La durata del periodo di prova per gli assunti variava a seconda del gruppo di appartenenza e, durante tale periodo, non era obbligatorio il preavviso di licenziamento. Per le modalità di assunzione si rimandava alle norme nazionali sul collocamento, che vennero varate tra marzo e dicembre del 1928. L'apprendistato era organizzato nel modo seguente: gli apprendisti dovevano avere non meno di 14 anni e non più di 18, dovevano possedere la licenza elementare, nella loro scelta si sarebbe data preferenza a coloro che avessero frequentato le scuole alberghiere o i corsi integrativi, l'apprendistato durava almeno un anno e nei primi quattro mesi era gratuito (nei primi due per chi aveva frequentato le scuole alberghiere). Non veniva fissato un orario massimo di lavoro, lasciando ai singoli esercizi l'organizzazione dei turni e delle fasce orarie di servizio; si prescriveva soltanto che i cuochi dovevano godere di 12 ore di riposo continuato su 24 e il resto del personale 11 (le ore di lavoro giornaliero dei dipendenti del quarto gruppo non dovevano essere superiori a otto). Le ore di straordinario venivano retribuite con il 50% in più sulla paga normale, mentre il riposo settimanale era determinato in 24 ore consecutive per tutto il personale, eccettuati i garzoni al di sotto dei 16 anni; tuttavia in periodi di alta stagione, e comunque per non oltre 70 giorni, il riposo settimanale si riduceva a 10 ore. Come compensazione, durante la bassa stagione venivano riconosciuti agli addetti che avevano compiuto almeno un anno di servizio ininterrotto alcuni giorni di ferie retribu-

51. Cfr. G.C. Jocteau, *La contrattazione collettiva*, cit., pp. 97-100; O. Bianchi, *Il sindacato di Stato (1930-1940)*, cit., pp. 221-222.

iti (20 per gli appartenenti al primo gruppo, 15 per quelli del secondo, 10 per quelli del terzo e 7 per quelli del quarto). Il posto di lavoro si conservava in caso di richiamo alla leva (ma con salario garantito solo per i primi tre mesi) o di chiamata presso la Milizia volontaria per la sicurezza nazionale (Mvsn), in caso di malattia (ma solo per un massimo di tre mesi e se il lavoratore aveva prestato servizio continuativo per almeno sei) e in caso di disgrazie familiari o cause di forza maggiore (per un massimo di otto giorni). Le retribuzioni erano costituite da tre voci: salario base, vitto e alloggio, percentuale sui conti pagati dai clienti (o «diritto fisso»). I salari minimi in riferimento ai quali erano fissate le paghe base (liquidate ai lavoratori mensilmente) e le indennità monetarie di vitto e alloggio, nel caso in cui gli albergatori non avessero voluto o potuto erogarli in natura, venivano concordati nelle singole province dalle associazioni di primo e secondo grado. Relativamente alla percentuale, invece, era previsto che negli alberghi con oltre otto addetti fosse pari a 15 per i conti non superiori alle 200 lire e a 10 per quelli che superavano tale cifra; nelle pensioni con oltre otto dipendenti la percentuale era pari a 10 su tutti i conti, mentre in quelle con meno di otto addetti e negli alberghi che non raggiungevano una simile soglia (considerati «piccoli»), la percentuale scendeva a 8. Albergatori e rappresentanti sindacali potevano anche decidere, tramite contratti locali, di retribuire il personale di questi piccoli esercizi soltanto con un salario fisso, mentre bastava un semplice accordo tra lavoratori e proprietari dei piccoli alberghi per far sì che il riposo settimanale dei primi fosse solo di 10 ore. L'ammontare complessivo del diritto fisso veniva ripartito per l'88% al personale esterno e per il restante 12% a quello interno, secondo un sistema a punti, assegnati a ciascuna qualifica, che andava da un massimo di 18-20 per il primo capo cameriere a un minimo di 1-2 per l'argentiere e lo *chauffeur*; la ripartizione precisa dei punteggi era demandata alla stipula degli accordi provinciali. La mancia era considerata abolita e ne era proibita la riscossione da parte dei lavoratori; chi fosse stato sorpreso a riceverla, sarebbe stato passibile di multe elevate, sospensione e persino di licenziamento. Dalla suddivisione della percentuale erano esclusi gli addetti del quarto gruppo (gli operai addetti alla manutenzione) e il personale direttivo e amministrativo. Il diritto fisso veniva ripartito dalla direzione dell'albergo ai lavoratori, senza un controllo da parte loro, ogni 10 o 15 giorni, tramite la consultazione di un apposito registro contabile in cui venivano annotati l'ammontare di ogni singolo conto e il relativo diritto fisso. Se si fossero verificati problemi nella distribuzione di quest'ultimo, prima i lavoratori avrebbero dovuto reclamare al direttore o al proprietario; in

caso di mancata soluzione, si sarebbe dovuta istituire una Commissione paritetica (formata da due membri, uno della direzione e l'altro del personale) incaricata di verificare la causa del reclamo e provvedervi. Se anche questo strumento si fosse rivelato insufficiente, sarebbero scattate le varie modalità di conciliazione previste dalla legge sindacale, vale a dire il ricorso ai sindacati di primo grado, poi a quelli superiori e infine il ricorso alla magistratura del lavoro. Il personale era, inoltre, responsabile del materiale datogli in consegna; la perdita o rottura di quello infrangibile sarebbe stata da esso risarcito al 100% del prezzo di costo, mentre per quello frangibile il rimborso sarebbe stato pari al 40%. In ogni caso, il proprietario poteva trattenere fino all'1,5% dell'ammontare della percentuale sui conti a titolo di garanzia per la consegna. A tutti i dipendenti venivano garantiti l'assicurazione contro gli infortuni e un sussidio in caso di malattia, variabile a seconda dell'anzianità di servizio accumulata da ognuno di essi e non erogabile oltre i tre mesi. Riguardo quest'ultima questione, si rimandava a un successivo accordo interconfederale la costituzione di un'apposita Cassa di previdenza e malattia per il personale alberghiero, così come era stato previsto dal precedente contratto nazionale del 1925. Riguardo la disciplina del licenziamento, invece, erano stabiliti dei periodi di preavviso e delle indennità in denaro differenziate per gruppo di dipendenti e per anzianità di servizio, oltre che le circostanze in cui era ammesso il licenziamento in tronco del dipendente (per indisciplina, ubriachezza, ripetute assenze ingiustificate ecc.). Il personale esterno doveva prestare servizio con specifici abiti da lavoro (frac per i camerieri di sala, vestito nero e grembiule bianco per le cameriere, stoffelium per i portieri e sottoportieri) acquistati e mantenuti dagli stessi addetti. Tale misura costituiva l'istituzionalizzazione di una consuetudine che si era radicata negli alberghi e nei ristoranti nel corso dell'Ottocento per rendere più familiare l'ambiente ai ricchi clienti, abituati ad avere servitori in casa⁵². Infine, ai dipendenti degli alberghi reputati «di stagione», cioè chiusi per almeno sei mesi l'anno o che vedevano diminuire del 70% le loro presenze nel corso di sei mesi, venivano concessi particolari indennizzi in caso di ingiusto licenziamento o di licenziamento durante il periodo di prova (rimborso delle spese di viaggio per raggiungere l'esercizio, risarcimento dei salari non corrisposti nel corso della stagione ecc.)⁵³.

52. Cfr. «L'Albergo in Italia», aprile 1935, p. II.

53. Cfr. *Il contratto nazionale di lavoro per il personale degli alberghi*, in «L'Albergo in Italia», marzo 1928, pp. 179-187; *Contratto nazionale collettivo per i lavoratori di albergo*, in

Diversamente dal contratto collettivo per il personale operaio e subalterno, quello del 1929 per gli impiegati d'albergo e pensione, composto da 44 articoli e della durata di due anni, divenne pienamente valido nel giro di pochi mesi. In esso si riconosceva, in attesa di una classificazione nazionale ufficiale degli esercizi, la divisione delle strutture ricettive in quattro categorie: di lusso, di prima, di seconda e di terza, assegnando alle associazioni sindacali di primo grado il compito di rivedere, a livello locale, le consuetudini fino ad allora utilizzate nelle province per distinguere gli edifici destinati all'ospitalità. I dipendenti, invece, erano separati in tre gruppi: nel primo rientravano i direttori senza responsabilità di gestione degli esercizi; nel secondo i capi del personale e del ricevimento, gli economisti e i cassieri; nel terzo i segretari e gli addetti al controllo cassa, merci e amministrativo. Anche per la loro assunzione si rimandava alla legislazione nazionale sul collocamento. L'apprendistato era permesso solo per la figura di aiuto segretario, durava per almeno 18 mesi (ridotti a 12 per chi proveniva dalle scuole alberghiere), era retribuito soltanto con il vitto e l'alloggio e potevano accedervi solo coloro che avessero non meno di 16 anni e non più di 23 e possedessero la licenza di scuola secondaria. Il periodo di prova per gli assunti variava dai due ai quattro mesi e anche per gli impiegati non erano obbligatori preavvisi o indennità di licenziamento durante tale lasso di tempo. L'orario di lavoro era quello stabilito dalla legge sull'impiego privato varata nel 1924, mentre le ore di straordinario erano retribuite con il 40% in più sullo stipendio ordinario. Il riposo settimanale era fissato in 24 ore, ridotte a 12 durante i periodi di alta stagione. Gli impiegati avevano inoltre diritto, dopo un anno ininterrotto alle dipendenze di un esercizio, ad alcuni giorni di ferie retribuite all'anno, variabili in base all'anzianità di servizio accumulata. La conservazione del posto di lavoro avveniva nelle medesime circostanze già elencate per gli altri addetti, ma gli impiegati potevano usufruire di più sostanziosi sussidi e indennità relative agli infortuni (per i quali erano tutti assicurati) e alle malattie e per intervalli temporali più lunghi rispetto al personale operaio e subalterno. Le donne conservavano il posto in caso di matrimonio o gravidanza; il congedo per maternità, retribuito, era della durata di tre mesi⁵⁴. La paga era costituita dal vitto e dall'alloggio (sostituibili con un'indennità monetaria) e dallo stipendio mensile; entità degli stipendi e delle indennità venivano demandati alla contrattazione

«Bollettino ufficiale del Ministero delle Corporazioni», Supplemento per la pubblicazione dei contratti collettivi di lavoro, 12 marzo 1929, all. 23.

54. Tali norme recepivano quanto era già stabilito dalla legge sull'impiego privato.

provinciale. Anche gli impiegati assunti da alberghi e pensioni di stagione usufruivano degli stessi indennizzi del resto del personale in caso di licenziamento, avendo, in più, una maggiorazione dello stipendio rispetto agli impiegati a tempo indeterminato. Come per gli altri dipendenti, la creazione di una Cassa previdenza e malattia veniva rinviata a un apposito accordo interconfederale ed erano stabiliti specifici periodi di preavviso e indennità in denaro differenziate per gruppo di impiegati e per anzianità di servizio, in caso di licenziamento⁵⁵.

Mettendo a confronto i dettami di questi contratti collettivi con ciò che era stato definito tramite i patti di lavoro locali del primo dopoguerra e il primo contratto nazionale del 1925, si notano alcune conferme e alcuni cambiamenti, alcuni elementi positivi per i dipendenti e altri negativi. I principi del riposo settimanale di 24 ore e l'abolizione della mancia, questioni molto dibattute tra la fine del XIX secolo e la Prima guerra mondiale e oggetto di aspri scontri sindacali, erano stati ribaditi ed erano divenuti dei punti fermi, ormai, nel rapporto di lavoro. È vero che la deroga alle 24 ore legata alla stagionalità dei flussi turistici e il sistema del diritto fisso erano stati congegnati più per rispondere alle esigenze, delle aziende, di contenimento dei costi e di adattabilità alle variazioni della domanda che a quelle di un miglioramento delle condizioni di impiego; tuttavia tali regole contrattuali, estese all'intera Penisola, rappresentavano un indubbio salto di qualità rispetto al passato, una sorta di sanzione istituzionale a quelli che erano stati i desiderata delle maestranze negli ultimi decenni. Il riconoscimento dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, dell'ammontare degli straordinari, delle ferie retribuite e delle indennità e dei preavvisi di licenziamento rientrava in questo contesto, mentre la concreta realizzazione della copertura sanitaria e, soprattutto, del collocamento gratuito tramite uffici paritetici rimanevano in sospeso. La prima veniva rinviata a data da destinarsi, come era successo nel 1925⁵⁶; il secondo dipendeva dai decreti di marzo e dicembre 1928, che vietavano la mediazione privata, anche gratuita, e obbligavano le imprese che

55. Cfr. *Contratti di lavoro*, in «L'Albergo in Italia», maggio 1929, p. 328; *Contratto nazionale di lavoro per gli impiegati di alberghi e pensioni*, in «Bollettino ufficiale del Ministero delle Corporazioni», Supplemento per la pubblicazione dei contratti collettivi di lavoro, 5 novembre 1929, all. 66.

56. Solo con la creazione della Cassa nazionale malattie per gli addetti del commercio, avvenuta tramite un decreto del 24 ottobre 1929, i dipendenti di alberghi e pensioni poterono usufruire della tutela sanitaria (le aziende a conduzione familiare, tuttavia, furono escluse dall'obbligo assicurativo). La Cassa iniziò la sua attività il 1° gennaio 1930. Si veda G. Silei, *Lo Stato Sociale in Italia*, cit., p. 327.

intendevano assumere disoccupati a servirsi di apposite liste predisposte da uffici nazionali, interprovinciali e provinciali di collocamento gestiti e finanziati dalle parti sociali, ma coordinati e sovrintesi dall'amministrazione pubblica. Purtroppo, però, per carenza di fondi, ostacoli burocratici e resistenze degli imprenditori (che non volevano assolutamente essere vincolati nella scelta del personale da assumere), si sarebbe dovuto attendere il febbraio 1931 per veder aprire i primi uffici nell'ambito dei settori commerciali, nei quali rientravano le attività alberghiere⁵⁷. Il risultato fu che, fino ai primi anni Trenta, gli albergatori per procurarsi la manodopera necessaria ricorsero o alle assunzioni dirette o, ma solo nelle realtà territoriali più grandi e con una tradizione radicata di collaborazione tra le parti in tema di collocamento, a uffici creati dal sindacato ma a direzione mista. Nel solco della continuità si ponevano anche le norme sulle consegne del materiale da lavoro e sul risarcimento di una sua eventuale rottura, quelle sulla trattenuta dell'1,5% sul diritto fisso (equivalente, anche se ridotto, della vecchia «tassa sulla mancia») e sull'obbligo di indossare determinati abiti in servizio, nonché sull'assenza di controllo dei lavoratori riguardo la distribuzione della percentuale, sull'orario di lavoro giornaliero, il cui unico limite era dettato dalle ore di riposo fissate in 12 per i cuochi e 11 per il resto del personale, e sul riposo settimanale del personale dei piccoli alberghi e pensioni. Tali regole rappresentarono, però, un chiaro passo indietro rispetto a quanto camerieri, facchini e addetti alla cucina avevano raggiunto con gli accordi siglati nel biennio rosso e perfino con quello nazionale del 1925. Le discontinuità con il passato, invece, erano rappresentate dalla nuova suddivisione in categorie del personale subalterno (quattro) e impiegatizio (tre), che sarebbe rimasta in auge a lungo nella classificazione dei dipendenti; dalla separazione contrattuale tra impiegati e altri addetti, con un trattamento retributivo e normativo decisamente migliore per i primi rispetto ai secondi (frutto indiretto della volontà del regime fascista di consolidare il consenso acquisito dai ceti medi tramite una politica economica e sociale a loro favorevole⁵⁸); dalla regolamentazione dell'apprendistato, con annessa valorizzazione di coloro che potessero vantare una preparazione scolastica specifica (effetto

57. Cfr. S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., pp. 213-219.

58. Cfr. V. Zamagni, *Distribuzione del reddito e classi sociali nell'Italia fra le due guerre*, cit.; M. Legnani, *Sistema di potere fascista, blocco dominante, alleanze sociali. Contributo a una discussione*, in A. Del Boca, M. Legnani, M.G. Rossi (a cura di), *Il regime fascista. Storia e storiografia*, Laterza, Roma-Bari 1995, pp. 420-431 e 442-445; M. Salvati, *Da piccola borghesia a ceti medi*, in *ivi*, pp. 458-468.

dell'avvio e della diffusione, ancorché faticosa, dell'istruzione professionale alberghiera verificatisi negli anni Venti⁵⁹); dalla nuova conformazione della paga del personale subalterno, composta da salario base, vitto e alloggio e percentuale sui conti dei clienti, quest'ultima estesa anche al personale interno e distribuita attraverso un punteggio. Proprio tale metodo di retribuzione costituiva il cambiamento più rilevante rispetto ai decenni precedenti, perché stabiliva una volta per tutte dei salari minimi⁶⁰ (più alti per il personale interno, più bassi per quello esterno) e irreggimentava il diritto fisso in una griglia a punti che contribuiva a cristallizzare, dal punto di vista delle paghe, le linee gerarchiche secondo le quali si articolavano le maestranze di un albergo. Allo stesso tempo, distribuendo una quota, pur se minima, della percentuale anche a coloro che non avevano un contatto diretto con la clientela, probabilmente le associazioni sindacali avevano inteso accorciare le distanze che separavano i due gruppi di dipendenti che formavano la manodopera alberghiera e iniziare a rendere il personale interno un po' più responsabile della qualità del servizio offerto a turisti e viaggiatori. In sostanza, i contratti collettivi per il personale alberghiero della fine degli anni Venti furono, per un verso, il punto di arrivo di un lungo processo di messa a fuoco della relazione di lavoro nel comparto (iniziato al termine dell'Ottocento) e, per l'altro, il risultato di una serie di compromessi tra le rappresentanze sindacali, compromessi che, tuttavia, erano stati trovati all'interno di rapporti di forza nettamente sbilanciati a favore degli imprenditori.

Il contratto nazionale per i lavoratori d'albergo (esclusi gli impiegati), composto di 61 articoli, della durata di due anni, firmato nell'aprile 1930 ed entrato in vigore 10 mesi dopo, fu, come era prevedibile, più articolato nei contenuti e presentò alcune differenze sostanziali rispetto a quello del 1927. In primo luogo la classificazione del personale subì dei rimaneggiamenti. Pur venendo ribadite le quattro categorie, vennero ampliate le prime due aggiungendo, oltre alle qualifiche specializzate e con funzioni di responsabilità di un servizio, il titolo di «capo» a figure prima di allora prive di un simile ruolo (capo cameriere di bar, capo cantiniere, capo caffettiere, capo stiratrice, capo guardarobiera) e ritagliando uno spazio specifico per coloro che espletavano le loro mansioni in esercizi considerati di lusso (cantiniere unico per gli alberghi di lusso, caffettiere unico per gli alberghi di lusso, stiratrice unica per gli alberghi di lusso ecc.). La terza categoria comprendeva

59. Cfr. *infra*, par. 3.

60. Anche questa era una sanzione di ciò che era stato conquistato dai lavoratori attraverso le lotte sindacali a cavallo del primo conflitto mondiale.

tutto il personale rimanente e la quarta quello operaio addetto ai servizi ausiliari. I dipendenti dei piccoli esercizi (cioè quegli alberghi e pensioni che avevano al massimo otto lavoratori e non più di 30 camere) erano classificati d'ufficio nella terza categoria. Per coloro che prestavano servizio in strutture con meno di 10 camere, invece, non era valido tale contratto ma quello dei pubblici esercizi (ristoranti, bar, caffè). Altri cambiamenti importanti riguardavano le procedure di assunzione e l'apprendistato. Per le prime, i datori di lavoro dovevano ricorrere ai competenti uffici di collocamento degli addetti al commercio ma, viste «le particolari esigenze tecniche del lavoro alberghiero e la mobilità del personale e il carattere stagionale di quasi tutte le aziende»⁶¹, potevano scegliere chi assumere ricorrendo agli iscritti alle liste di collocamento di tutte le province italiane. Inoltre, per la prima volta veniva posto un limite alla quantità di addetti stranieri che una singola ditta poteva tenere alle sue dipendenze: pari al 10% del totale. Riguardo all'apprendistato, quest'ultimo veniva consentito solo per le qualifiche comprese nella terza categoria, aveva la durata massima di tre anni per i cuochi e di due per le altre figure professionali, veniva retribuito per i primi quattro mesi solo con vitto e alloggio e un punto di diritto fisso e successivamente anche con la metà del salario fissato per la qualifica a cui l'apprendista aspirava ad accedere. Le restanti regole sull'apprendistato ricalcavano quelle sancite nell'accordo del 1927. Di poco rilievo, invece, erano le novità circa le retribuzioni e l'orario di lavoro. La soglia sopra la quale scendeva a 10 la percentuale sui conti pagati dai clienti veniva innalzata a 250 lire, mentre si dava facoltà alle associazioni di primo grado, nella contrattazione provinciale, di assegnare in proporzione diversa a quella sancita dall'accordo nazionale (88% al personale esterno e 12% a quello interno) l'ammontare complessivo del diritto fisso ai singoli dipendenti. Anche al personale di guardaroba e lavanderia venivano concesse le stesse ore di riposo di cui godevano i cuochi, mentre scendeva all'80% il risarcimento, dovuto dai lavoratori al proprietario, per il materiale infrangibile perso o distrutto. Di maggiore entità, al contrario, era il cambiamento introdotto relativamente alla tutela sanitaria dei dipendenti. Adeguandosi al dettato del regio decreto del 1929 che istituiva la Cassa nazionale malattie per gli addetti al commercio, i datori di lavoro dovevano obbligatoriamente iscrivere le loro maestranze a quest'ultima; i primi avrebbero versato alla Cassa, per ogni lavoratore, un contributo mensile pari all'1,65% della loro retribuzione e le seconde un contributo pari all'1,35%. In caso di infermità, al dipendente sarebbe stato corrisposto

61. *Il contratto nazionale di lavoro per i lavoratori d'albergo*, in «L'Albergo in Italia», aprile 1931, p. 46.

un sussidio per un periodo massimo di 180 giorni (doppio, quindi, rispetto a quanto previsto dal precedente contratto). Da tale sussidio sarebbero state detratte le somme dovute all'azienda, nel caso quest'ultima ospitasse l'addetto malato durante l'infermità e gli somministrasse le cure mediche. La possibilità di licenziare in tronco gli addetti, inoltre, veniva estesa ai casi di appropriazione indebita di materiale dell'albergo e, in situazione di recidiva, di attività lucrativa da parte dei portieri nel fornire informazioni turistiche o commerciali ai clienti. Infine, un'innovazione non trascurabile interessava i lavoratori dei piccoli alberghi e pensioni: si escludeva che potessero essere retribuiti con un salario fisso e, in compenso, la percentuale sui conti degli ospiti a loro spettante veniva innalzata a dieci. Per tutti gli altri aspetti del rapporto di impiego, le norme del contratto del 1930 ripetevano fedelmente quanto previsto dagli articoli di quello del 1927⁶².

I mutamenti più importanti introdotti dal nuovo contratto furono quelli che attenevano alla classificazione del personale, al collocamento, alla retribuzione e all'inquadramento professionale degli addetti dei piccoli esercizi, all'apprendistato, alla copertura sanitaria e al limite per le assunzioni di lavoratori non italiani. Gli ultimi due avevano indubbi risvolti positivi nei confronti delle maestranze, specialmente in un periodo, come quello dei primi anni Trenta, in cui la disoccupazione colpiva duramente questo come altri gruppi lavorativi⁶³. La fissazione della soglia oltre la quale non si potevano assumere stranieri, in particolare, era probabilmente una reazione al restringimento delle possibilità di trovare un impiego, da parte dei nostri emigrati, operato da numerose nazioni, europee e non, prima e dopo il manifestarsi della crisi del '29. D'altronde anche nel nostro Paese le pressioni sindacali, già manifestatesi durante la Prima guerra mondiale e negli anni immediatamente successivi, affinché si contenesse il numero di addetti alberghieri di origine estera a favore di quelli italiani avevano trovato una sponda e una risposta in termini contrattuali nell'ideologia nazionalista imperante nel panorama politico dell'epoca, ideologia che si traduceva anche in pratiche e regole tese a scoraggiare l'emigrazione definitiva verso altri Stati⁶⁴. Minori vantaggi per i lavoratori, invece, sem-

62. Cfr. *Contratto nazionale di lavoro per i lavoratori d'albergo*, in «Bollettino ufficiale del Ministero delle Corporazioni», Supplemento per la pubblicazione dei contratti collettivi di lavoro, 15 febbraio 1931, all. 197.

63. Cfr. *infra*, par. 3.

64. Cfr. M.R. Ostuni, *Leggi e politiche di governo nell'Italia liberale e fascista*, in P. Bevilacqua, A. De Clementi, E. Franzina (a cura di), *Storia dell'emigrazione italiana*, vol. 1, cit., pp. 317-319.

brano trovarsi negli altri cambiamenti sopra citati. La riclassificazione del personale, infatti, spingeva verso il basso le qualifiche più numerose quali i camerieri, i cuochi e i cantinieri, con corrispettivi peggioramenti in termini di preavvisi e ammontare delle indennità di licenziamento, attribuzione dei minimi salariali ecc. Inoltre, il divieto per gli addetti dei piccoli esercizi a essere retribuiti con una paga fissa e la loro classificazione nella terza categoria; l'assenza di vincoli, per gli imprenditori, di ricercare la manodopera (anche quella non specializzata) nella provincia in cui era situata la struttura ricettiva; l'allungamento temporale dell'apprendistato, erano tutti elementi che accrescevano la flessibilità del fattore lavoro comprimendone al contempo il costo, in un settore in cui la stagionalità e la mobilità dell'impiego, nonché la variabilità dei redditi degli addetti, erano già molto elevate. Le aziende e gli organi associativi che le rappresentavano, intesero, presumibilmente, rispondere in tal modo al calo dei flussi turistici e della domanda di svago e ospitalità che si stavano palesando in seguito alla rivalutazione della lira e al crollo della Borsa di Wall Street⁶⁵.

Nell'ottobre del 1933 la Confederazione dei sindacati fascisti del commercio disdettò il contratto nazionale per i lavoratori d'albergo e si dovette attendere quasi quattro anni perché se ne firmasse uno sostitutivo. Quello siglato nel luglio 1937 ed entrato in vigore nell'ottobre dello stesso anno, composto sempre di 61 articoli, presentava poche variazioni di rilievo rispetto al precedente. Una delle più importanti era costituita dal riconoscimento della classificazione ufficiale degli esercizi ricettivi stabilita dal regio decreto legge del 18 gennaio 1937. Gli alberghi venivano distinti in cinque categorie (di lusso, di prima, di seconda, di terza e di quarta; in quest'ultima rientravano le locande e i piccoli alberghi) e le pensioni in tre (prima, seconda e terza), in base alla rispondenza a determinati requisiti di igiene, attrezzature, ubicazione e genere di clientela. La licenza che certificava l'appartenenza a una categoria era rilasciata dall'Ente provinciale per il turismo a cui l'esercizio doveva fare riferimento nel territorio di competenza⁶⁶. Negli alberghi di terza categoria e nelle pensioni di prima

65. La percentuale media annuale dei posti-letto occupati su quelli disponibili, calcolata su un campione di 7.000 letti d'albergo e pensione sparsi sul territorio nazionale, era passata da 50,62 nel 1926 a 27,96 nel 1932. Si veda N. Muzzarelli, *Il turismo in Italia tra le due guerre*, cit., p. 67.

66. Cfr. *ivi*, pp. 68-69; A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., p. 236. Gli Enti provinciali del turismo (Ept) erano stati istituiti nel 1935 con lo scopo di coordinare, a livello periferico, tutte le manifestazioni e le attività di propaganda che potevano rivelarsi utili per accrescere gli arrivi di visitatori in una provincia, nonché controllare l'operato delle associazioni turistiche e quello delle aziende autonome di soggiorno. Queste ultime erano

e seconda, gli addetti erano inquadrati d'ufficio o nella seconda categoria o nella terza (le classificazioni del personale rimanevano identiche a quelle stabilite nel contratto del 1930). Il periodo dell'apprendistato veniva stabilito in due anni al massimo per tutte le categorie del personale, mentre quello di prova veniva rimodulato nel seguente modo: 30 giorni per i dipendenti della prima categoria, 12 giorni per quelli di tutte le altre, e se un lavoratore veniva riassunto da un esercizio che lo aveva già avuto alle dipendenze nell'arco dei due anni precedenti alla riassunzione, non doveva sottoporsi al periodo di prova. Le ore di riposo giornaliere per gli addetti «che prestano lavoro discontinuo» erano innalzate a 12 (ricependo quanto prescritto dalla nuova legge sul riposo settimanale e festivo, varata il 22 febbraio 1934⁶⁷), di cui 8 continuative, mentre la soglia di età sotto la quale i dipendenti potevano riposarsi a settimana solo 10 ore veniva posta a 18 anni. L'alta stagione poteva arrivare a corrispondere a 75 giorni e, per la prima volta, si enunciava chiaramente che le ferie erano irrinunciabili e che durante tale lasso di tempo il dipendente era da considerarsi «in servizio a tutti gli effetti». Inoltre, chi veniva privato del riposo settimanale poteva denunciare il fatto non solo al sindacato provinciale ma anche all'Ispettorato corporativo (che aveva sostituito nel 1929 il vecchio Ispettorato dell'industria e del lavoro nato al termine dell'età giolittiana), che avrebbe svolto accertamenti in proposito senza rendere noto il nome del denunciante. Altra novità sostanziosa, conseguenza della legge istitutiva delle corporazioni, consisteva nel delegare alle federazioni nazionali (Alberghi e turismo per gli imprenditori, Lavoratori del turismo e dell'ospitalità per i dipendenti) la fissazione delle tabelle salariali, «tenendo conto dell'effettivo costo della vita e delle condizioni generali e particolari delle aziende alberghiere»⁶⁸. L'ammontare del diritto fisso veniva ripartito per il 90% al personale esterno e per il 10% a quello interno; la percentuale sui conti dei clienti scendeva a 10 per quelli pagati con i buoni d'albergo emessi dalla Federazione nazionale fascista alberghi e

state create nel 1926 e venivano amministrare da commercianti, albergatori, rappresentanti dell'Enit, del Touring Club e dei comuni nei territori dei quali erano state fondate. Il loro fine era quello di valorizzare le attrattive turistiche di una singola zona e di aumentare i flussi turistici che vi si dirigevano. Gli Ept dipendevano dalla Direzione generale del turismo, un organo governativo, mentre le aziende autonome erano, di fatto, gestite da gruppi di interesse locale e dai podestà. Si vedano N. Muzzarelli, *Il turismo in Italia tra le due guerre*, cit., pp. 54-55 e 61-62; A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., pp. 212-213 e 225-226.

67. Cfr. *Riposo settimanale nelle aziende*, in «L'Albergo in Italia», ottobre 1934, pp. IV-V.

68. *Manuale della industria alberghiera*, 1939⁴, cit., p. 145.

turismo a favore di turisti stranieri o residenti all'estero⁶⁹. I punti assegnati alle varie qualifiche per determinare l'importo della percentuale subirono alcuni rimescolamenti per quanto riguardava il personale esterno⁷⁰, mentre per quello interno il punteggio rimase sostanzialmente uguale a quello sancito nel 1930. Il risarcimento del materiale da lavoro perduto o danneggiato, dato in consegna agli addetti, scendeva dal 40% del prezzo di costo a un terzo. Relativamente all'assistenza sanitaria, invece, venivano equiparati i contributi a carico di lavoratori e imprenditori: entrambi, infatti, dovevano versare mensilmente alla Cassa nazionale malattie per i dipendenti del commercio un importo pari all'1,50% della retribuzione. I giorni di preavviso per il licenziamento venivano innalzati, a prescindere dall'anzianità accumulata, di 10 per la prima categoria, di 5 per la seconda e di due per le restanti. L'obbligo di indossare il frac per il personale di sala veniva limitato solo agli alberghi di lusso e di prima categoria, mentre per gli altri era sufficiente una giacca bianca aperta o un rondin nero. Le ultime novità importanti, infine, riguardavano l'estensione del concetto di stagionalità (gli alberghi, locande e pensioni di stagione erano quelle che presentavano «comunque un periodo di chiusura annuale»⁷¹) e la reintroduzione della possibilità, per gli addetti dei piccoli alberghi e pensioni, di essere retribuiti con una paga fissa unica, previo accordo tra le associazioni sindacali provinciali di riferimento⁷².

Il contratto collettivo del 1937, quindi, concedeva alcuni piccoli miglioramenti retributivi e normativi. Al personale esterno veniva dato un lieve aumento della quota percentuale sulla distribuzione del diritto fisso e un alleggerimento dei vincoli per l'abbigliamento da lavoro. Su questa specifica questione, fu rilevato da alcuni albergatori che far indossare abiti eleganti a camerieri occupati in esercizi di basso rango rappresentava più

69. I buoni d'albergo erano stati creati nel 1935 grazie a una convenzione tra oltre 1.500 alberghi e la Federazione nazionale fascista alberghi e turismo. I buoni erano venduti a turisti stranieri e italiani residenti all'estero presso le agenzie di viaggio autorizzate, le frontiere e i transatlantici, e permettevano ai possessori di usufruire del 30% di riduzione sulle tariffe degli esercizi convenzionati. Si veda N. Muzzarelli, *Il turismo in Italia tra le due guerre*, cit., p. 63.

70. Ad esempio, i punti del *maître* (o primo capo cameriere) oscillavano da 16 a 20 invece che da 18 a 20, quelli del primo portiere di notte da 10 a 12 invece che da 12 a 13 e così via.

71. *Manuale della industria alberghiera*, 1939⁴, cit., p. 149.

72. Cfr. *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori d'albergo*, in «Bollettino ufficiale del Ministero delle Corporazioni», Supplemento per la pubblicazione dei contratti collettivi di lavoro, 31 ottobre 1937, all. 1248.

un'ironia che un elemento che rafforzava il decoro dell'esercizio⁷³. Almeno sulla carta, tutti i dipendenti potevano godere di un avanzamento in termini di orario di lavoro, del riconoscimento del diritto alle ferie retribuite e al ricorso agli organi di controllo istituzionali per far rispettare il riposo settimanale. I risarcimenti per il materiale danneggiato erano diminuiti e i periodi di preavviso del licenziamento innalzati, mentre si restituiva agli addetti dei piccoli alberghi (che erano, come si è visto, la maggioranza dei dipendenti del comparto⁷⁴) la possibilità di usufruire di una paga stabile. Tutto ciò era, probabilmente, da un lato il riflesso pure nel settore dell'ospitalità e della ristorazione di quella crescita di importanza e di spazio di manovra che il sindacato aveva conosciuto a partire dal 1934, anche come forma di compensazione concessa dal regime ai lavoratori per le ristrettezze subite a causa della crisi economica e per incentivarli ad aumentare la produttività in vista del riarmo e delle iniziative belliche messe in campo dal governo fascista⁷⁵. Dall'altro si trattava di una risposta delle imprese a un incremento dei movimenti turistici, principalmente di origine interna, che si era verificato a partire proprio dal 1934, anche grazie agli incentivi attuati dal regime a cui si è fatto cenno nel primo capitolo⁷⁶, e che aveva consentito di concedere qualcosa in più sul fronte del costo del lavoro. Nel testo dell'accordo, comunque, vi erano anche delle misure che favorivano la proprietà e la direzione delle aziende, quali l'abbassamento del contributo per l'assistenza sanitaria, l'estensione del periodo dell'alta stagione e della definizione stessa di alberghi stagionali (cose che permettevano a molti più esercizi del passato di assumere e licenziare facilmente la manodopera e di accrescerne il rendimento).

Gli accordi collettivi nazionali del personale dei bar, caffè, ristoranti e trattorie siglati alla fine degli anni Venti e negli anni Trenta presentavano molti punti in comune e alcune diversità rispetto a quelli relativi ai dipendenti d'albergo. Anche il contratto del 20 giugno 1928 per gli impiegati di tali esercizi, ad esempio, composto di 44 articoli, prevedeva una divisione delle aziende in quattro classi (di lusso, di prima, seconda e terza) e del personale in tre (direttore; capo servizio; economo, controllore, cassiere e marchiere). I periodi di prova e le procedure per l'assunzione erano gli stessi assegnati agli impiegati alberghieri. Le ore di lavoro giornaliero

73. Cfr. «L'Albergo in Italia», aprile 1935, p. III.

74. Cfr. *supra*, cap. I, par. 2.

75. Cfr. G. Parlato, *Il sindacalismo fascista. Dalla «grande crisi» alla caduta del regime*, cit., pp. 84-98; O. Bianchi, *Il sindacato di Stato (1930-1940)*, cit., pp. 204-207 e 226-227.

76. Cfr. *supra*, cap. I, par. 2.

erano fissate a otto, mentre la retribuzione dello straordinario era inferiore a quella concessa ai colleghi delle strutture ricettive: 33% dello stipendio invece del 40%. Non era previsto apprendistato e il riposo settimanale era stabilito che fosse sempre di 24 ore, senza deroghe nei periodi di alta stagione. Pure gli impiegati dei ristoranti, trattorie, bar e caffè avevano accesso a ferie retribuite (dopo 10 mesi di servizio ininterrotto) della durata proporzionale all'anzianità accumulata. Le circostanze secondo le quali potevano conservare il posto e usufruire di sussidi per malattia erano sostanzialmente simili a quelle dei loro colleghi d'albergo, pur perdendo qualcosa nel confronto in termini monetari e di tempo. Identica valutazione va fatta per quanto riguarda le indennità di licenziamento e i periodi di preavviso per quest'ultimo. Le retribuzioni si componevano di stipendio mensile e vitto per i ristoranti e trattorie, solo stipendio (integrato dalla colazione per coloro che prestavano servizio di mattina) per i bar e caffè. Se il datore di lavoro non poteva o voleva fornire il vitto, doveva concedere un'indennità pari a 10 lire al giorno per i dipendenti della prima categoria e a 8 per tutti gli altri. Gli esercizi di stagione, anche nel comparto della ristorazione, erano quelli che rimanevano aperti per non più di sei mesi e le condizioni secondo le quali assumevano i loro impiegati erano, di fatto, le stesse adottate negli alberghi, pur avendo una maggiorazione di stipendio leggermente inferiore a quella stabilita per i dipendenti delle strutture ricettive. Le restanti norme erano uguali a quelle del contratto nazionale che sarebbe stato firmato l'anno seguente per gli impiegati alberghieri⁷⁷. Considerazioni analoghe si possono esprimere per l'accordo inerente al personale subalterno e operaio degli esercizi ristorativi (esclusi bar e caffè), composto di 61 articoli, firmato il 19 maggio 1928 ed entrato in vigore nel gennaio dell'anno successivo (come quello per il personale impiegatizio). Le ditte venivano divise in cinque classi: di lusso, prima, seconda, terza e quarta (in quest'ultima rientravano le piccole trattorie e osterie con cucina). Tale classificazione poteva subire mutamenti a livello locale, previo un concordato tra le associazioni sindacali di primo grado. Il personale era distinto in tre categorie: prima (*maitre* e *chef*), seconda (primo cameriere, primo cantiniere, sotto capo cuoco e cuoco capo partita) e terza (tutto il personale rimanente). Per le procedure di assunzione si rimandava al decreto legge del marzo 1928 istitutivo del servizio di collocamento nazionale. Le norme sull'apprendistato ricalcavano quelle

77. Cfr. *Contratto nazionale di lavoro per gli impiegati dei ristoranti ed esercizi affini*, in «Bollettino ufficiale del Ministero delle Corporazioni», Supplemento per la pubblicazione dei contratti collettivi di lavoro, 15 gennaio 1929, all. 15.

stabilite nel contratto per il personale alberghiero del 1927, con alcune piccole differenze (la durata era di almeno un anno e mezzo invece di due, gli apprendisti potevano avere anche più di 18 anni, solo per i primi due mesi non venivano pagati); stessa valutazione va fatta per il periodo di prova (le differenze riguardavano il numero di giorni assegnati a ciascuna categoria). Le ore di lavoro erano fissate a 10 al giorno o 60 a settimana per sei giorni lavorativi, mentre lo straordinario era ricompensato con il 33% della paga normale. Elementi peculiari rispetto agli alberghieri erano l'impossibilità di rifiuto, senza giustificati motivi, di sottoporsi allo straordinario e il fatto che la percentuale di servizio, da sola, rappresentava il compenso per il lavoro straordinario del personale «tavoleggiante», cioè che serviva ai tavoli. Il riposo settimanale era di 24 ore consecutive e i giorni di ferie all'anno riconosciuti variavano da 9 a 7 a seconda della classe dell'esercizio in cui si prestava l'impiego. Un trattamento diversificato, in quest'ambito, veniva stabilito per il personale interno ed esterno. Le ferie venivano retribuite al primo con il salario normale più l'indennità di vitto (pari a 6 lire giornaliere); al secondo, invece, se non era sostituito dal proprietario con altri addetti, veniva corrisposta solo l'indennità di vitto, «tenuto conto che esso recupera, durante il turno delle ferie degli altri tavoleggianti, quanto perde durante le proprie vacanze»⁷⁸. Per ciò che riguardava la conservazione del posto di lavoro, il sussidio in caso di malattia, l'assicurazione contro gli infortuni e l'impegno a creare una Cassa nazionale mutua per i dipendenti, gli articoli del contratto ripetevano quanto previsto in proposito dall'accordo del 1927 per i lavoratori d'albergo. Le retribuzioni, invece, presentavano delle differenze. Il personale interno veniva pagato esclusivamente con un salario mensile e il vitto (sostituibile con un'indennità di 6 lire giornaliere, se così voleva il datore di lavoro), mentre quello esterno usufruiva della sola percentuale di servizio e del vitto, senza l'adozione del sistema a punti adottato negli alberghi. Al limite, se i sindacati provinciali sottoscrivevano uno specifico accordo, al *maitre* poteva essere corrisposto un salario mensile minimo variante dalle 25 alle 100 lire al mese. La percentuale veniva riscossa dai camerieri direttamente dai clienti al momento di saldare il conto e oscillava da un minimo di 8 per gli esercizi di quarta classe a un massimo di 14 per quelli di lusso. Anche nei ristoranti e trattorie, comunque, la mancia era abolita e vi era il divieto per i dipendenti di richiederla o accettarla dagli

78. Confederazione nazionale fascista dei commercianti, *Contratti nazionali di lavoro per gli impiegati dei ristoranti ed esercizi affini e per il personale dei ristoranti, trattorie e piccole trattorie*, Pirola, Milano 1929, p. 16.

avventori. Relativamente alle consegne, al preavviso di licenziamento e alle corrispondenti indennità, le norme per gli addetti della ristorazione si discostavano di poco da quelle per gli addetti all'ospitalità (il materiale da lavoro frangibile doveva essere rimborsato per il 40% dai dipendenti, i giorni di preavviso e le somme per indennizzare i licenziamenti erano leggermente inferiori a quelle previste per gli alberghieri ecc.). Per il personale esterno di tutti gli esercizi, quindi anche quelli non di lusso o di prima classe, gli abiti di servizio obbligatori erano il frac e lo smoking nero, la giacca nera o bianca. Le norme concernenti la disciplina erano particolarmente rimarcate: il personale doveva curare scrupolosamente l'igiene propria, del corredo e dell'esercizio, tenere un contegno deferente nei confronti della clientela, eseguire con sollecitudine gli ordini di servizio, non fumare né fare tardi al lavoro e così via. Inoltre, le donne non dovevano essere adibite al servizio di sala e le loro assunzioni potevano essere regolate dalle associazioni di primo grado. Queste ultime norme, probabilmente, in parte sanzionavano e istituzionalizzavano il vecchio pregiudizio sulle «kellerine» quali donne di facili costumi, di cui si doveva impedire il contatto diretto con i clienti per non farle degenerare in atteggiamenti lascivi e amorali⁷⁹; in parte miravano a contenere il ricorso alle assunzioni femminili in funzione sostitutiva di quelle maschili, in una fase di crisi in cui, essendo le donne pagate meno degli uomini, erano tendenzialmente preferite dalle imprese, specialmente dei servizi⁸⁰. Il resto (definizione degli esercizi stagionali e loro particolare gestione delle maestranze, procedure per i ricorsi) si uniformava al contratto del personale d'albergo⁸¹.

In linea di massima, sembra che le condizioni di lavoro nel campo della ristorazione alla fine degli anni Venti del Novecento, così come venivano rappresentate dai contratti nazionali, fossero assai simili a quelle nel campo dell'ospitalità. I pochi elementi di divergenza andavano a sfavore degli addetti dei ristoranti rispetto a quelli degli alberghi, in particolare per quanto concerneva il personale esterno, che non godeva neppure di un salario minimo, le cui ferie erano praticamente non retribuite e, nei piccoli esercizi, poteva fare affidamento su un «diritto fisso» più magro di quello

79. Cfr. *supra*, cap. I, par. 1.

80. Cfr. A. Pescarolo, *Il lavoro e le risorse delle donne in età contemporanea*, in A. Groppi (a cura di), *Il lavoro delle donne*, Laterza, Roma-Bari 1996, pp. 312-333.

81. Cfr. *Contratto nazionale di lavoro per il personale dei ristoranti, trattorie e piccole trattorie*, in «Bollettino ufficiale del Ministero delle Corporazioni», Supplemento per la pubblicazione dei contratti collettivi di lavoro, 20 febbraio 1929, all. 21.

ricavabile da camerieri, facchini e portieri di alberghi e pensioni. In questo senso, le ripetute affermazioni degli albergatori durante i primi anni del XX secolo sull'essenziale diversità dell'impiego negli esercizi ricettivi nei confronti di quello negli esercizi ristorativi, e sul livello qualitativamente migliore del primo rispetto al secondo, trovavano negli accordi collettivi una smentita e al tempo stesso una conferma. La Sia, infatti, ribadì più volte che le incombenze, i ritmi e gli orari di coloro che prestavano servizio nelle strutture ricettive erano talmente specifici e tarati sulle esigenze dei frequentatori di alberghi, che avevano poco da spartire con il lavoro svolto dagli addetti di bar e ristoranti. I primi potevano usufruire di numerose pause e tempi morti durante il lavoro, risiedevano negli esercizi, dovevano imparare le lingue estere; i secondi, invece, erano sottoposti a un orario di lavoro continuo, senza pause, alloggiavano al di fuori degli esercizi e non erano spinti, a parte coloro che erano occupati in ristoranti o caffè di lusso, a intraprendere un periodo di tirocinio all'estero. Per tali motivi, le retribuzioni e gli aspetti non salariali del rapporto d'impiego degli addetti degli alberghi erano più gradevoli di quelli degli addetti degli altri pubblici esercizi. I sindacalisti, invece, facevano notare che molti dipendenti e imprenditori, sia per la natura stagionale del lavoro che per la similitudine delle mansioni, spesso e volentieri non facevano distinzione tra occupazione nei servizi di ristorazione e di ospitalità di turisti e viaggiatori. Ciò faceva sì che camerieri, cuochi e altre figure professionali di cui stiamo trattando fossero assunti sia da albergatori che da ristoratori, sia in Italia che in Paesi stranieri⁸². I profili biografici presentati nel precedente capitolo e quelli che verranno tratteggiati nel prossimo paragrafo⁸³, nonché i contenuti dei contratti collettivi del periodo tra le due guerre, da una parte certificano le migliori condizioni di impiego e le paghe più alte dei lavoratori di alberghi rispetto a quelli dei dipendenti di bar e ristoranti; dall'altra, tuttavia, mostrano anche come per un cameriere, un cuoco o un cantiniere essere assunti dagli uni o dagli altri non facesse una grandissima differenza, anzi era un modo per attenuare le conseguenze della stagionalità e per sopravvivere alla disoccupazione.

82. Cfr. Peso, *I pregiudizi di casta e gli operai borghesi*, in «L'Avvisatore», 13 luglio 1886, pp. 4-5; *Personale d'Albergo e Personale di Caffè, Ristoranti, Birrerie, ecc.*, in «Rivista degli alberghi», 1 settembre 1902, p. 1; *Fra camerieri ed albergatori*, cit., p. 1; *Il collocamento gratuito*, cit., p. 1; P., *Il Riposo Settimanale del personale d'albergo*, in «Rivista degli alberghi», 22 febbraio 1908, p. 1.

83. Cfr. *supra*, cap. II, par. 2 e *infra*, par. 3.

Come si era verificato nel comparto alberghiero, pure il secondo accordo nazionale di lavoro per i dipendenti subalterni e operai dei ristoranti e trattorie, siglato il 21 aprile 1933, introduceva alcune novità di rilievo nella regolamentazione del rapporto di impiego. Il contratto, composto di 63 articoli ed entrato in vigore nel giugno di quell'anno, ribadiva la divisione degli esercizi nelle cinque classi sopra citate, ma creava una quarta categoria per i dipendenti, specifica per gli apprendisti. Questi ultimi potevano essere assunti solo per le qualifiche rientranti nella terza categoria, il periodo di apprendistato poteva durare dai tre ai quattro anni e coloro che lo intraprendevano potevano avere fino a 28 anni di età. Per i primi quattro mesi gli apprendisti venivano retribuiti con un quarto del salario corrisposto al personale di minor qualifica della terza categoria; in seguito la loro paga veniva raddoppiata. Come avveniva in passato, naturalmente, per gli apprendisti che possedevano una licenza di scuola alberghiera i periodi di apprendistato venivano dimezzati e le paghe aumentate. Orari di lavoro e periodi di prova dopo l'assunzione erano rimasti invariati dalle norme del 1928, così come l'importo dello straordinario; a differenza delle norme sopraddette, però, si fissava un limite massimo a quest'ultimo, pari a 12 ore settimanali. Le regole sul riposo settimanale, le ferie, il sussidio per malattia e la conservazione del posto restavano le stesse del contratto precedente, ma si riconosceva anche all'addetta in stato interessante e puerpera il diritto di mantenere il posto di lavoro. Altri importanti cambiamenti riguardavano le retribuzioni. Veniva consentito alle associazioni sindacali di primo grado di concordare un salario fisso per i lavoratori degli esercizi di quinta classe (osterie con cucina e piccole trattorie), in quelle province in cui se ne riscontrasse la necessità. Inoltre era permessa la distribuzione di una piccola quota della percentuale di servizio anche al personale interno (come avveniva per gli alberghi e pensioni), previo accordo tra i sindacati provinciali. Per il resto, le modalità di assegnazione dei compensi, le consegne, le indennità di licenziamento, la disciplina e il corredo ripetevano quanto deliberato nel contratto precedente. Uniche innovazioni: l'assegnazione della pulizia dei locali al personale da banco e tavoleggiante, l'indicazione di percentuali di servizio pari a 15 e 20 per i servizi di ristorazione e altri tipi di consumazione effettuati nei locali notturni⁸⁴. Sempre il 21 aprile 1933, infine, venne firmato l'accordo nazionale per il personale non impiegatizio di caffè, bar e birrerie, composto di 61 articoli, i contenuti del

84. Cfr. *Testo del contratto nazionale di lavoro per i salariati dei ristoranti, trattorie, osterie con cucina*, in «L'Albergo in Italia», agosto 1933, pp. 378-384.

quale si uniformavano a quelli del contratto per i dipendenti di ristoranti e trattorie. Le uniche differenze, infatti, attenevano alla classificazione del personale (la prima categoria era costituita da capi servizio, come il capo banconiere e il capo cameriere; la seconda da camerieri, caffettieri, banconieri, spillatori e addetti ai bigliardi; la terza dagli aiuto banconieri e dal resto del personale; la quarta dagli apprendisti) e alle percentuali di servizio, che potevano arrivare fino a 20 per gli esercizi di lusso, di prima e seconda classe e fino a 15 per quelli di terza⁸⁵.

Al termine di questa lunga rassegna dei testi dei contratti sorgerebbe spontaneo il quesito: in che misura la lettera degli accordi collettivi veniva messa in pratica e rispettata? La risposta non è semplice, poiché, da un lato, le poche fonti a disposizione non sono molto eloquenti al riguardo e, dall'altro, l'impronta autoritaria e di pace sociale coatta che avevano assunto le relazioni sindacali durante il regime fascista creava una sorta di freno inibitore, tra imprenditori, dipendenti e clienti, che impediva di rendere di pubblico dominio le difficoltà di piena attuazione del dettato contrattuale, difficoltà che, verosimilmente, vi furono. Tuttavia alcune informazioni a disposizione permettono di gettare un po' di luce su determinate problematiche. Innanzitutto l'abolizione della mancia e la corretta applicazione del sistema del diritto fisso. Per anni, dopo la consacrazione contrattuale nel 1927 della percentuale di servizio quale forma principale di retribuzione del personale esterno, Touring Club e associazioni imprenditoriali segnalavano che la consuetudine di richiedere e accettare la mancia, da parte di camerieri, portieri e facchini, era dura da sradicare in molti pubblici esercizi. La responsabilità di un simile atteggiamento, che poteva portare anche al licenziamento dell'addetto, fu attribuita, per un verso, alle inveterate abitudini dei clienti, specialmente stranieri, di voler mantenere un rapporto confidenziale con il personale, al fine di ottenere i soliti trattamenti di favore da parte di quest'ultimo o semplicemente di mostrare la loro ricchezza e benevolenza, e per l'altro all'incapacità dei lavoratori stessi di distaccarsi dai vecchi costumi oppure alla loro volontà di accumulare denaro «in nero» (anche la percentuale di servizio era sottoposta a imposizione fiscale), in vista del più volte citato, sospirato progetto di mettersi in proprio. Ciononostante, esaminando con maggiore attenzione tali dichiarazioni e ponendole a confronto con le denunce fatte

85. Cfr. *Contratto nazionale di lavoro per il personale dei caffè, bars [sic], birrerie, botteglierie, gelaterie e di ogni altro esercizio similare*, in «Bollettino ufficiale del Ministero delle Corporazioni», Supplemento per la pubblicazione dei contratti collettivi di lavoro, 1 giugno 1933, all. 426.

dal sindacato in merito all'impropria distribuzione, da parte di numerosi proprietari d'albergo e ristorante, della percentuale di servizio, alle contestazioni insorte tra le parti per il suo giusto calcolo e per l'assegnazione del punteggio ai vari addetti, alle trattenute eccessive e così via, il comportamento dei lavoratori assume un significato diverso. Pur accettando le spiegazioni fornite da imprenditori ed esperti del settore, è probabile che la mancia stentasse a scomparire del tutto anche perché era divenuta un mezzo per incrementare redditi che, in un periodo di crisi ricorrenti, di calo della domanda di viaggi e di svaghi e di una sua trasformazione che stava cambiando gli atteggiamenti dei turisti⁸⁶, di erosione delle paghe (sia da parte del regime, con le riduzioni imposte per decreto, sia da parte dei datori di lavoro con i metodi sopra descritti, adottati, molto probabilmente, per contenere il più possibile i costi della manodopera), venivano falciati a più riprese tra la seconda metà degli anni Venti e la prima metà degli anni Trenta⁸⁷. Ciò spiegherebbe la richiesta, avanzata dai sindacalisti fascisti a partire dai primi anni Trenta, di trasformare le retribuzioni degli addetti in salari fissi (in tardiva sintonia con le vecchie rivendicazioni socialiste dell'immediato primo dopoguerra), allo scopo di «dare una maggiore serenità e sicurezza di vita a una massa di lavoratori che oggi vive in una continua preoccupazione che può e deve essere distrutta nell'interesse

86. Nel corso di un convegno della Confederazione dei sindacati fascisti dei lavoratori del commercio, tenutosi a Genova nel settembre 1933, sui problemi relativi agli orari di lavoro e al sistema di pagamento dei dipendenti praticati negli alberghi e pubblici esercizi d'Italia, fu rilevato da alcuni funzionari sindacali che i «forestieri giungono, oggi, in comitive organizzate dalle varie agenzie, viaggiano, insomma, in economia. Gli alberghi debbono concedere forti riduzioni per non perdere questi clienti e la percentuale in molti casi si trasforma in un irraggiungibile mito», *I sistemi di retribuzione per il personale degli alberghi e dei pubblici esercizi*, cit., p. 1.

87. Cfr. *Mancia e "diritto fisso"*, cit., p. 3; *La percentuale in Italia*, cit., p. 8; A. Ciavarra, *Il problema della mancia è risolto?!*, cit., p. 3; *Voci e proposte del pubblico intorno alla questione della mancia negli alberghi*, in «L'Albergo in Italia», marzo 1929, pp. 196-198; B. Scotti, *Percentuale di servizio e mancia in Italia ed all'estero*, in *ivi*, aprile 1930, pp. 223-225; *ivi*, dicembre 1930, pp. 756-757; *ivi*, settembre 1931, p. 576; *Per il rispetto del Contratto nazionale dei lavoratori d'albergo*, in «Il Lavoratore del commercio», maggio 1931, p. 5; *Il Convegno nazionale della Federazione fascista alberghi e turismo*, in «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», agosto 1931, pp. 115-117; G. Miniati, *La percentuale di servizio negli alberghi*, in «Il Lavoratore del commercio», maggio 1933, p. 2; *I sistemi di retribuzione per il personale degli alberghi e dei pubblici esercizi*, cit., p. 1; «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», marzo-aprile 1937, pp. 20-21; *Le mance al personale dei pubblici esercizi*, in «L'Albergo in Italia», luglio-agosto 1939, p. 226.

della stessa attività economica a cui questi lavoratori appartengono»⁸⁸. Sebbene anche alcuni imprenditori fossero favorevoli al superamento della percentuale di servizio, in quanto l'istituzione «di un salario fisso proporzionato al grado, alle attitudini, all'anzianità dell'impiegato apporterebbe grandissimi vantaggi a tutti gli interessati, dando ai rapporti fra superiore e dipendenti quel carattere serio, onesto ed equilibrato quale si conviene a una industria di tanta importanza»⁸⁹, la maggioranza della categoria si oppose fortemente alla sostituzione del diritto fisso con una paga stabile, perché una simile scelta avrebbe innalzato i costi delle aziende, avrebbe snaturato il rapporto di lavoro di tipo collaborativo che il sistema della percentuale aveva rafforzato (più un esercizio avrebbe accolto e soddisfatto clienti, più i guadagni dei lavoratori sarebbero cresciuti), avrebbe eliminato lo stimolo all'auto-miglioramento e all'ottimizzazione del servizio da parte del personale, insito nel far dipendere le retribuzioni dall'ammontare dei conti emessi da alberghi e ristoranti, e infine avrebbe indotto i proprietari ad abolire il vitto e l'alloggio quali compensazioni in natura del salario, in sostituzione di una spesa monetaria fissa per il personale⁹⁰. Sempre nell'ottica di incrementare compensi eccessivamente condizionati dalla stagionalità e dal variare dei flussi turistici, si comprendono altre violazioni delle norme contrattuali commesse dagli stessi dipendenti e riscontrate più volte nel decennio 1929-1939, quali il prolungamento del normale orario di lavoro, il mancato rispetto del riposo settimanale, il non godimento delle ferie e, specificamente per i portieri, il tentativo di lucrare sulla vendita, agli ospiti di alberghi e pensioni, dei biglietti delle ditte di trasporto o di vender loro direttamente depliant, guide, mappe cittadine ecc⁹¹.

88. *I sistemi di retribuzione per il personale degli alberghi e dei pubblici esercizi*, cit., p. 2. Si vedano anche Federazione nazionale fascista dei lavoratori del turismo e dell'ospitalità, *Relazione sull'attività svolta durante l'anno 1936*, cit., pp. 12 e 47; Confederazione fascista dei lavoratori del commercio, *Attività svolta nel 1937 - XV*, cit., pp. 29-30.

89. *Echi e commenti al contratto di lavoro alberghiero nella stampa nazionale*, in «L'Albergo in Italia», dicembre 1927, p. 753.

90. Cfr. *Relazione della Federazione Prov. del Commercio di Venezia*, in «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», novembre 1933, p. 284; *Situazione generale sindacale con speciale riguardo al Contratto Nazionale di Lavoro per i lavoratori d'albergo*, in *ivi*, aprile 1934, pp. 92-95.

91. Cfr. *La speculazione dei portieri d'albergo sui servizi automobilistici*, in «L'Albergo in Italia», gennaio 1929, pp. 69-72; *Riunioni di addetti ai pubblici esercizi di Macerata*, in «Il Lavoratore del commercio», luglio 1931, p. 5; *ivi*, settembre 1932, p. 7; «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», dicembre 1933, p. 295; *ivi*, agosto 1935, pp. 3-4; *ivi*, luglio 1936, p. 49; «L'Albergo in Italia», luglio-agosto 1938, p. XIII.

L'ultimo, importante, ostacolo alla completa implementazione degli accordi nazionali riguardava gli apprendisti. Nonostante le reiterate disposizioni sulla preferenza da dare, per le assunzioni di tali figure, ai licenziati dalle scuole alberghiere o ai frequentanti i corsi professionali per l'impiego nei pubblici esercizi, nonché le sollecitazioni (che provenivano dalle associazioni imprenditoriali) ai proprietari di hotel e ristoranti di privilegiare, nel reclutamento di manodopera giovane, coloro che avevano intrapreso un percorso di studi specifico per il settore, durante gli anni Trenta si rilevò la scarsa propensione degli esercenti a dare pieno corso alle norme contrattuali relative all'apprendistato. Questo, contemporaneamente, scoraggiava i ragazzi a iscriversi agli istituti di formazione per i mestieri attinenti alla ristorazione e ospitalità, in quanto non vedevano, in una simile scelta, alcun vantaggio o alcuna opportunità di ottenere un impiego o di costruirsi una carriera in maniera più agevole rispetto a quelli privi di istruzione professionale⁹². Le cause di una simile, prolungata resistenza da parte degli albergatori nell'assumere diplomati o studenti delle scuole di avviamento professionale erano molteplici. Molti proprietari temevano, assumendo gli allievi degli istituti alberghieri, di dovere poi sottostare all'obbligo di concedere loro la libertà dal servizio nelle ore di lezione; altri temevano di dover corrispondere una maggiore retribuzione ai dipendenti diplomati; altri ancora, infine, nascondevano la loro preconcetta ostilità verso il dettato contrattuale affermando che erano diventati buoni albergatori senza frequentare scuole⁹³. La conseguenza di tale stato di cose era che la formazione di personale specializzato, in una fase storica in cui il restringimento delle frontiere degli altri Paesi impediva, a differenza del passato, a schiere di aspiranti lavoratori nel settore di compiere tirocini professionalizzanti all'estero, andava a rilento e non vi era un ricambio adeguato delle maestranze poco istruite e preparate in modo empirico che ancora abbondavano presso gli esercizi della Penisola, in particolare in quelli più piccoli. Le autorità pubbliche e le organizzazioni sindacali cercarono di ovviare a tale problema con una serie di misure atte a convincere gli imprenditori più riottosi a cambiare atteggiamento. Nella primavera del 1934 il Ministero delle Corporazioni inviò una circolare agli uffici di collocamento per le occupazioni nel commercio affinché vigilas-

92. Cfr. «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», giugno 1932, p. 89; *ivi*, marzo 1934, p. 58; *Guardando al domani: prepariamo i quadri dell'industria alberghiera*, in «L'Albergo in Italia», gennaio-febbraio 1940, pp. 16-17.

93. Cfr. *Precedenza nel collocamento del personale licenziato dalle Scuole Alberghiere*, in «L'Albergo in Italia», febbraio 1934, p. I.

sero sulle assunzioni di apprendisti da parte delle aziende alberghiere e ristorative e facessero rispettare le norme contrattuali relative. Il 15 marzo 1937 venne firmato un accordo tra la Federazione nazionale alberghi e turismo e quella dei lavoratori del turismo e dell'ospitalità, relativo ai dipendenti d'albergo e pensione che frequentavano i corsi indetti dall'Ente nazionale fascista per l'addestramento dei lavoratori d'albergo (Enfala), istituito nel giugno 1936⁹⁴. In base a tale accordo, il personale esterno che frequentava i corsi doveva essere lasciato libero dal datore di lavoro nei giorni di lezione, almeno per un'ora al giorno. Nel periodo di tirocinio, svolto presso un altro albergo rispetto a quello in cui era dipendente e indicato dall'Enfala, sarebbe stato retribuito dall'Ente per la paga base e dall'albergo per la percentuale di servizio, il vitto e l'alloggio. Inoltre il suo periodo di assenza dal servizio sarebbe stato considerato come licenza straordinaria non retribuita. Le stesse condizioni valevano per gli addetti alle cucine, che venivano lasciati liberi di frequentare le lezioni e il tirocinio senza le limitazioni previste per il personale esterno. Infine, nel luglio del 1938 la Corporazione dell'ospitalità⁹⁵ emanò una norma

94. L'Ente, nato «per dare incremento e perfezionamento alla preparazione tecnico-professionale dei lavoratori d'albergo», era finanziato con 150.000 lire annue dalle associazioni sindacali di categoria ed era diretto dal presidente della Confederazione fascista lavoratori del commercio, coadiuvato dal presidente della Federazione nazionale alberghi e turismo e dal segretario della Federazione nazionale lavoratori del turismo e ospitalità. L'Enfala istituì corsi pratici di istruzione professionale presso aziende alberghiere, erogò borse di perfezionamento stagionali, promosse accordi e intese con istituzioni estere simili a essa, raccolse dati e notizie che potevano interessare l'istruzione professionale dei lavoratori. Oltre agli organi di presidenza, l'Enfala era dotato di un Consiglio di amministrazione costituito dal presidente e da due vicepresidenti, da rappresentanti delle confederazioni e federazioni dei lavoratori del commercio, del turismo e ospitalità e altrettanti della confederazione e della federazione dei commercianti e degli alberghi e turismo, nonché da rappresentanti dei ministeri delle Corporazioni, della Stampa e propaganda e dell'Educazione nazionale. Nel 1939 l'Ente fu assorbito dall'Ente nazionale fascista di addestramento per i lavoratori del commercio (Enfalc). Si vedano, in proposito, «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», agosto-settembre 1936, pp. 61-62; Confederazione fascista dei lavoratori del commercio, *L'Ente Nazionale Fascista per l'Addestramento dei Lavoratori d'Albergo*, Tip. Armani di Courier, Roma 1938, *passim*; A. Zanini, *Formazione professionale e sviluppo*, cit., pp. 377-378.

95. Come già accennato, nel 1934 furono effettivamente costituite le 22 corporazioni previste fin dalla legge sindacale del 1926, distinte per settori di attività e cicli produttivi. Apparati burocratici complessi, soggetti al controllo del Partito fascista (presente in ognuna di esse con tre rappresentanti) e del governo (che ne approvava i programmi e ratificava le decisioni), le corporazioni erano organi pubblici ma composti da rappresentanti dei lavoratori, dei datori di lavoro e dello Stato, alle quali furono attribuite funzioni concilia-

che sanciva il vincolo, da parte degli esercizi pubblici di ogni categoria, di assumere apprendisti esclusivamente tra i diplomati delle scuole di avviamento professionale «a tipo alberghiero». Gli apprendisti in questione avrebbero dovuto frequentare obbligatoriamente per un anno le scuole di perfezionamento promosse dall'Enfala. L'applicazione di tale norma, però, sarebbe stata graduale e sarebbe divenuta pienamente effettiva entro il 31 dicembre 1941⁹⁶.

In sintesi, dunque, si può affermare che nel corso degli anni Venti e Trenta, come era accaduto in altri settori e comparti dei servizi e dell'industria, la contrattazione collettiva valida *erga omnes* nelle occupazioni alberghiere e ristorative si estese e si consolidò, apportando dei non trascurabili benefici ai lavoratori, rispetto al periodo precedente il primo conflitto mondiale, in termini di coperture assicurative, assistenza medica, ferie retribuite, conservazione dell'impiego, indennità di licenziamento e più chiare definizioni dei sistemi di pagamento. Si nota pure un'evoluzione positiva per ciò che concerne la regolamentazione di specifiche caratteristiche del servizio, come, almeno per gli alberghi, l'allentamento dell'imposizione di un determinato corredo di lavoro, l'alleggerimento dei risarcimenti per il materiale danneggiato e un miglior trattamento degli apprendisti. Tuttavia, in maniera analoga a ciò che è stato rilevato per altri rami dell'economia⁹⁷, i rapporti di forza squilibrati a vantaggio degli imprenditori, l'interferenza dell'autorità pubblica sui contenuti e l'applicazione degli accordi, nonché l'assetto legislativo che consentiva aggiramenti e dilazioni delle norme contrattuali⁹⁸, fecero sì che su questioni

tive nelle controversie collettive di lavoro, consultive nelle questioni relative ai rispettivi settori di appartenenza e normative nell'ambito della fissazione di alcuni prezzi e tariffe e nella disciplina di determinate produzioni. La Corporazione dell'ospitalità, che riuniva i comparti alberghiero, della ristorazione, delle agenzie di viaggio, delle attività termali, balneari e delle acconciature, si riunì per la prima volta il 25 gennaio 1936; i suoi lavori furono alquanto limitati e le sue riunioni sporadiche. Si vedano *I lavori della Corporazione dell'Ospitalità*, in «Sindacato e corporazione», 1936, vol. LXIX, n. 1, pp. 89-94; Federazione nazionale fascista dei lavoratori del turismo e dell'ospitalità, *Relazione sull'attività svolta durante l'anno 1936*, cit., p. 35; Confederazione fascista dei lavoratori del commercio, *Attività svolta nel 1937 - XV*, cit., p. 47; O. Bianchi, *Il sindacato di Stato (1930-1940)*, cit., p. 237.

96. Cfr. «L'Albergo in Italia», aprile 1934, p. VI; *ivi*, maggio-giugno 1937, p. III; «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», ottobre-dicembre 1938, p. 57.

97. Cfr. G.C. Jocteau, *La contrattazione collettiva*, cit., pp. 151-158; O. Bianchi, *Il sindacato di Stato (1930-1940)*, cit., pp. 227-233.

98. Solo nel gennaio 1934, ad esempio, fu sancito con una legge che, in caso di scadenza o disdetta del contratto di lavoro, le regole di quest'ultimo sarebbero rimaste in vigore in

fondamentali del rapporto di lavoro, quali l'orario, il riposo settimanale, la composizione delle retribuzioni e la loro distribuzione, lo straordinario e il funzionamento particolare degli esercizi stagionali, il controllo della proprietà aziendale rimanesse assai stretto e non si scardinasse il sistema gestionale che si era impostato con l'instaurazione del regime fascista, incentrato sul diritto fisso (che manteneva assai bassi i costi del personale), su orari di servizio lunghi e sulla flessibilità dell'impiego negli esercizi stagionali e in quelli piccoli.

Le poche controversie individuali sorte tra dipendenti e proprietari che venivano risolte in sede giudiziale⁹⁹, dal pretore o dal magistrato del lavoro, rivelavano la tutela e la sanzione di tale impianto anche da parte dell'ordinamento giuridico. Nel 1931, ad esempio, il pretore di Bolzano, in veste di magistrato ordinario, rigettò il ricorso di una cameriera, Antonia Weiss, contro l'albergatrice di Renon, Maria Staffler, per ottenere la retribuzione di due ore di lavoro straordinario, eccedenti le 13 giornaliere, effettuate quando era al suo servizio. Il rifiuto del pretore fu giustificato con il rimando al regio decreto del 15 marzo 1923 sull'orario di lavoro, secondo il quale non si riconosceva valido un compenso per prestazioni straordinarie in occupazioni dall'orario discontinuo¹⁰⁰. Nel 1933 una sentenza della magistratura del lavoro di Genova, in merito a una controversia apertasi tra una dipendente (Angela Ozzello) della Pensione Emili e quest'ultima, relativamente all'applicazione del contratto collettivo del 1928 e delle annesso tabelle di paga, dava torto alla dipendente, richiamando il fatto che il contratto collettivo del 1930 escludeva le pensioni e i piccoli alberghi con meno di 10 camere dalla Federazione nazionale alberghi e turismo e le ricomprendeva nella Federazione nazionale pubblici esercizi, che non aveva sottoscritto il contratto del 1930 e per la quale, però, non si po-

attesa della sottoscrizione del nuovo accordo.

99. Poiché erano proibiti scioperi e serrate, ma comunque tensioni e motivi di scontro tra lavoratori e imprenditori continuavano a emergere nelle relazioni sindacali «pacificate» dell'era fascista, tra il 1928 e il 1934 fu edificato un complesso apparato burocratico e giuridico per affrontare e risolvere le controversie collettive e individuali sorte tra maestranze e imprese o tra singoli lavoratori e imprese. Sia le prime che le seconde arrivavano di fronte ai magistrati del lavoro o ai giudici di tribunale solo se non si era riusciti a risolverle tramite una procedura di conciliazione che, in un primo stadio, veniva provata a livello aziendale (attraverso una Commissione arbitrale paritetica), poi si ricorreva all'intervento dei sindacati provinciali e nazionali e, infine, interveniva direttamente il Ministero delle Corporazioni. Si veda G.C. Jocteau, *La Magistratura e i conflitti di lavoro durante il fascismo. 1926-1934*, Feltrinelli, Milano 1978, pp. 45-69.

100. Cfr. «Il Lavoratore del commercio», maggio 1931, p. 5.

tevano applicare le norme del vecchio contratto del 1928. Tali esercizi, dunque, finché la loro Federazione non avesse sottoscritto un accordo con i competenti sindacati, sarebbero stati privi di specifiche regolamentazioni riguardanti le paghe¹⁰¹. Un anno dopo, una sentenza della magistratura del lavoro di Lucca in merito a una controversia apertasi tra un ex portiere di notte (Giuseppe Nuti) dell'albergo Astor Modern Hotel di Viareggio e il proprietario di quest'ultimo, relativamente alla richiesta di ottenere straordinari non pagati e riposi settimanali non goduti, fu negativa per il lavoratore, perché fu riconosciuta non valida la sua richiesta in quanto il rapporto di lavoro, pur proseguito dall'aprile 1927 al settembre 1932, era di natura stagionale (andava dal 15 aprile al 30 settembre di ogni anno) e tale natura, secondo il contratto collettivo nazionale del 1930, prevedeva la prescrizione di qualunque controversia dopo tre mesi dalla scadenza del singolo rapporto di lavoro, ancorché ripetuto¹⁰². Due sentenze della magistratura del lavoro (una ad Asti nell'agosto 1940 e l'altra a Milano nel giugno del 1941) stabilirono che il salario, su cui si applicava la percentuale di compenso per lavoro straordinario, era da intendersi non comprensivo di vitto, alloggio e, soprattutto, diritto fisso. Il salario, quindi, doveva essere considerato solo quella somma, minima, pagata direttamente dal datore di lavoro all'addetto, mensilmente o quindicinalmente¹⁰³. La maggior parte delle frizioni che emergevano tra le parti riguardo l'interpretazione e l'applicazione degli accordi collettivi, però, si fermavano al livello delle conciliazioni sindacali¹⁰⁴ e si risolvevano con delle transazioni in denaro, conformandosi il settore dell'ospitalità e della ristorazione, pure in tale ambito, a ciò che si verificava in altri contesti produttivi¹⁰⁵. Alla fine, le infrazioni al testo e allo spirito dei contratti e l'incompleta attuazione dei loro articoli, provocate sia dalle maestranze che dalla dirigenza, venivano

101. Cfr. «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», febbraio 1933, pp. 42-43.

102. Cfr. *ivi*, maggio 1934, pp. 140-141.

103. Cfr. A. Morini, *Compenso per lavoro straordinario*, in «L'Albergo in Italia», novembre-dicembre 1941, pp. 407-408.

104. Solo a Milano, ad esempio, dal 1° gennaio al 31 ottobre 1932 erano state conciliate 332 controversie individuali, grazie all'intermediazione del sindacato provinciale della Federazione nazionale dei lavoratori alberghi e pubblici esercizi, tutte relative a «quanto il prestatore d'opera chiede nei riguardi del suo ex datore di lavoro, per la mancata corresponsione dei diritti sanciti dal contratto di lavoro». *Nel Sindacato dipendenti Albergo e Mensa*, in «Il Lavoratore del commercio», gennaio 1933, p. 7.

105. Cfr. G.C. Jocteau, *La Magistratura e i conflitti di lavoro durante il fascismo*, cit., pp. 127-148; A. De Bernardi, *Operai e nazione*, cit., pp. 161-163.

assorbite e disinnescate dall'atomizzazione e individualizzazione della conflittualità, divenendo in qualche modo perfino coerenti con la conservazione dell'impianto della regolamentazione del lavoro così come si era formalizzata negli accordi collettivi.

3. *Disoccupazione, collocamento, mobilità, istruzione professionale e livelli retributivi tra le due guerre*

La contrattazione nazionale impose delle regole a un rapporto di impiego che stava cambiando profondamente tra le due guerre mondiali, ma anche altri aspetti del lavoro alberghiero e della ristorazione conobbero importanti trasformazioni in quel lasso di tempo. Fondamentale fu il mutamento della stagionalità dell'occupazione, che assegnò definitivamente ai mesi invernali il periodo in cui era più difficile essere assunti. Sulla spinta delle nuove teorie mediche e salutistiche che, dagli inizi del XX secolo ma soprattutto dopo la Prima guerra mondiale, attribuirono qualità terapeutiche all'esposizione al sole e, contemporaneamente, grazie ai progressi nella lotta contro la malaria, nelle opere di bonifica e di messa in sicurezza di vaste zone peninsulari e insulari del Mediterraneo, frequentare le spiagge d'estate e fare il bagno in acque marine calde divenne, proprio a partire dagli anni Venti del Novecento, non più prerogativa esclusiva delle classi popolari di singole località dell'Italia meridionale e centrale, della Grecia e del versante mediterraneo della Spagna e della Francia. Anche la borghesia e i ceti medi urbani, dell'Europa occidentale come di quella meridionale e centrale, nonché degli Stati Uniti, presero a visitare regolarmente le regioni costiere del mar Mediterraneo tra giugno e settembre in cerca di svago e riposo, stimolando l'apertura di stabilimenti balneari, bar, alberghi, ristoranti e sale da ballo per soddisfare questo nuovo tipo di domanda. L'esaltazione estetica dell'abbronzatura e del nuoto come sport, un giudizio meno severo da parte delle classi abbienti, rispetto al passato, sul mostrare il proprio corpo in spiaggia e vederlo immerso in acqua, consolidarono, infine, l'attrazione di turisti e viaggiatori verso il mare d'estate, contrapponendo le vacanze estive presso i mari caldi a quelle presso i mari freddi del Nord Europa¹⁰⁶. Ciò comportò non solo un cambiamento nel consumo del tempo libero dei ceti benestanti ma anche

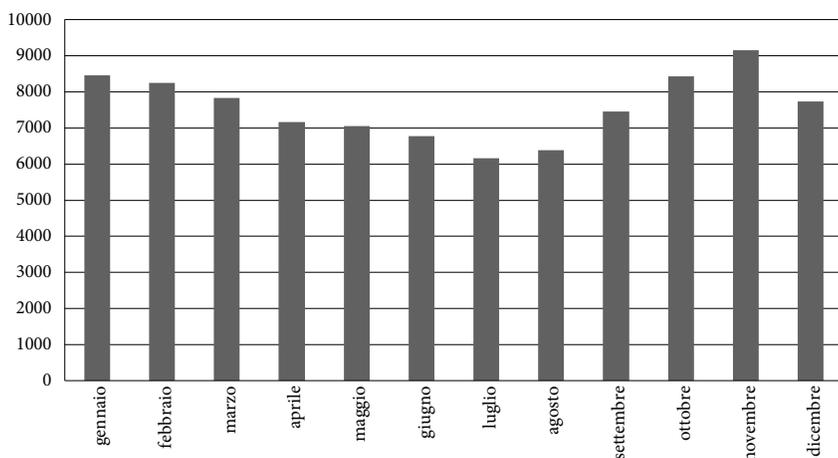
106. Cfr. P. Sorcinelli, *Storia sociale dell'acqua. Riti e culture*, Bruno Mondadori, Milano 1998, capp. 15-16; P. Battilani, *Vacanze di pochi, vacanze di tutti*, cit., pp. 118-120; A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., pp. 202-204.

nei cicli lavorativi di coloro che cucinavano per loro, servivano pietanze e bevande ai loro tavoli, si occupavano della loro accoglienza.

Dall'aprile 1921 all'ottobre 1935 il «Bollettino del lavoro e della previdenza sociale» prima e «Sindacato e corporazione» poi pubblicarono ogni mese i dati sul numero di disoccupati iscritti agli uffici di collocamento, raccolti negli anni Venti dalla Cassa nazionale per le assicurazioni sociali e, dal 1933 al 1935, dal Ministero delle Corporazioni, distinti per sesso e per regioni di residenza. Con la conclusione del conflitto contro l'Etiopia si decise di non rendere più note le cifre sulla disoccupazione, sia per ragioni di propaganda (il regime non voleva far risaltare che in Italia vi fossero difficoltà a trovare lavoro) sia per ragioni di «correttezza statistica», in quanto si riteneva che i dati, così come venivano registrati ed elaborati, comportassero una sovrastima del fenomeno. In realtà, le statistiche sulla disoccupazione tra le due guerre mondiali erano poco affidabili per la loro sottostima del fenomeno, poiché non erano chiari i criteri adoperati per il rilevamento e perché erano predisposte in modo che non rappresentassero adeguatamente i lavoratori stagionali, occasionali, in cerca di primo impiego e coloro che passavano da un'occupazione autonoma a una dipendente. Inoltre, le modifiche subite dal sistema misto pubblico/privato del collocamento nel passaggio dallo Stato liberale a quello fascista avevano reso quasi impossibile una riproduzione esatta dell'andamento della disoccupazione¹⁰⁷. Nonostante tutti questi limiti, chi scrive ritiene che valga comunque la pena ricavare dalle statistiche sulla disoccupazione un'immagine del *trend* del fenomeno nel settore dei pubblici esercizi (comprendenti alberghi, ristoranti e caffè ma anche panetterie, pasticcerie e botteghe di barbieri), per avere un'idea, pur se alquanto approssimata, del diverso modello di stagionalità che si impose tra i dipendenti alberghieri e della ristorazione negli anni Venti e Trenta e per capire l'impatto sull'occupazione che ebbe la grande crisi economica esplosa con il crollo di Wall Street del 1929.

107. Fino al 1934 i disoccupati potevano iscriversi a più uffici di collocamento, presenti in ciascuna provincia, che afferivano ai rami dell'agricoltura, dell'industria e del commercio. Data la diffusa pluriattività dei lavoratori italiani, adottata per poter fare affidamento su maggiori entrate monetarie nell'ambito dei bilanci familiari, tale libertà implicava il rischio di una duplice o triplice registrazione del singolo disoccupato oppure un mancato aggiornamento della sua reale situazione lavorativa. Si vedano F. Piva e G. Toniolo, *Sulla disoccupazione in Italia negli anni '30*, in «Rivista di Storia Economica», 1987, n. 3, pp. 349-351; S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., pp. 226-230; M. Alberti, *L'indagine statistica sulla disoccupazione in Italia dalla Grande guerra a oggi (1914-2004)*, in «Memoria e Ricerca», 2011, n. 38, pp. 120-124.

Graf. III.1 - Numero medio di disoccupati nei pubblici esercizi, in Italia, dall'aprile 1921 al novembre 1932 distribuiti per i dodici mesi dell'anno



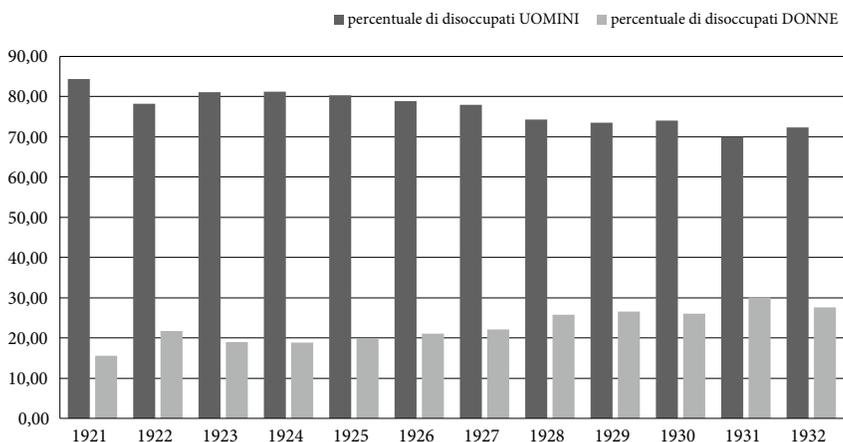
Nota: la pubblicazione dei dati sui disoccupati si interruppe nel novembre 1932 e riprese nel giugno 1933, per arrestarsi definitivamente nell'ottobre 1935. Per questo, nel calcolare l'andamento mensile della disoccupazione non sono stati considerati gli anni 1933-1935.

Fonte: elaborazioni da «Bollettino del lavoro e della previdenza sociale», 1921-1932.

Il grafico III.1 mette bene in evidenza come, nel periodo tra le due guerre, i disoccupati che si iscrivevano agli uffici di collocamento in cerca di lavoro nei pubblici esercizi diminuivano progressivamente man mano che ci si avvicinava all'estate, toccando il minimo nel mese di luglio (una media di 6.159,16 disoccupati iscritti), per poi risalire nei mesi successivi. Il mese peggiore, in termini di possibilità di trovare un posto di lavoro, era novembre (una media di 9.153,58 disoccupati iscritti), ma anche ottobre, gennaio e febbraio si rivelavano periodi dell'anno assai magri per chi era alla ricerca di un ingaggio. È probabile che un simile andamento, quasi invertito rispetto a quello relativo ai lavoratori disponibili e collocati dagli uffici della Sia e della Camera di lavoro di Milano nei primi anni del Novecento (anche se si tratta di fenomeni difficilmente comparabili, vista la differenza del metodo e dell'oggetto della rilevazione), fosse dovuto al definitivo affermarsi della stagione estiva quale intervallo temporale privilegiato per le vacanze tra le classi che potevano permetterselo. Di conseguenza, proprio in quel lasso di tempo alberghi, ristoranti e caffè si saturavano di clienti e necessitavano di maggiore manodopera, della

quale si alleggerivano nella stagione autunnale e in quella invernale. Per quanto riguarda, invece, il rapporto tra disoccupazione e genere, i dati non mostrano divergenze tra uomini e donne nello schema di stagionalità appena delineato, mentre si nota un aumento dell'incidenza della perdita del lavoro tra le donne nel corso degli anni. Come segnalato dal grafico III.2, infatti, se nel 1921 quasi quattro quinti dei disoccupati del settore erano uomini, nel 1932 la quota maschile era scesa a meno di tre quarti e quella femminile si era avvicinata a un terzo, spia di come la crisi economica del '29 colpisse più duramente che negli anni precedenti la componente femminile dell'occupazione, pur restando minoritaria rispetto a quella maschile.

Graf. III.2 - Rapporto percentuale tra uomini e donne disoccupate nel settore dei pubblici esercizi, in Italia, dal 1921 al 1932

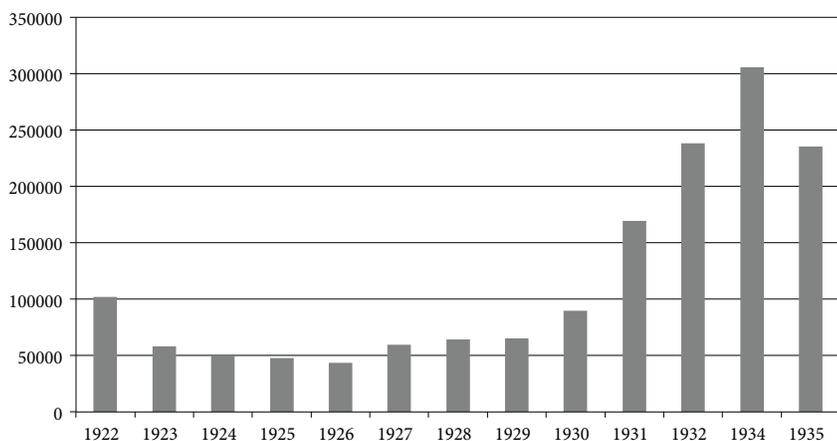


Nota: vedi graf. III.1.

Fonte: vedi graf. III.1.

Nel complesso, la prima metà degli anni Trenta fu un periodo assai duro per tutti gli addetti dei pubblici esercizi in termini di disoccupazione. Il numero totale dei senza lavoro, infatti, crebbe in misura notevole in quel periodo, come è ben illustrato dal grafico III.3, mentre dal 1922 al 1926 era andato calando e dal 1927 al 1929 era aumentato di poco. Risulta palese, quindi, che aldilà delle pecche metodologiche e di sostanza delle statistiche lo sconvolgimento economico partito dagli Stati Uniti morse molto duramente la categoria.

Graf. III.3 - Numero totale di disoccupati nei pubblici esercizi, distribuito per anni, in Italia dal gennaio 1922 all'ottobre 1935



Nota: gli anni 1921 e 1933 non sono stati presi in considerazione perché, per un numero consistente di mesi, non erano disponibili i dati sui disoccupati.

Fonte: elaborazioni da «Bollettino del lavoro e della previdenza sociale», 1922-1932 e «Sindacato e corporazione», 1934-1935.

Per esigenze di spazio e di leggibilità delle cifre, si è preferito non riportare in tabelle o grafici i dati attinenti alla distribuzione territoriale delle medie annuali dei disoccupati. Tuttavia, il loro andamento non rivela particolari sorprese. Come era prevedibile, le regioni maggiormente colpite dal fenomeno della perdita dell'occupazione nei pubblici esercizi erano quelle in cui era concentrata la gran parte degli attivi e degli addetti del settore: Lombardia, Piemonte, Liguria, Veneto e Friuli, Lazio, Campania, Sicilia. Nel tempo variarono le posizioni di testa della graduatoria regionale della disoccupazione (un anno le tre principali regioni per numero di disoccupati potevano essere Veneto, Lazio e Liguria; un altro Lombardia, Campania e Piemonte e così via), ma le aree più interessate rimasero sostanzialmente le stesse.

A questa situazione in progressivo peggioramento tentarono di porre un rimedio le organizzazioni sindacali, con accordi dapprima locali e in seguito nazionali con le associazioni imprenditoriali miranti ad attenuare gli effetti più pesanti della mancanza di impiego. Nel 1931 nelle province di Rovigo, Verona, Novara, Roma e Milano furono concordate misure quali la sospensione degli straordinari, il rispetto rigoroso dell'orario di lavoro

e del riposo settimanale, gli avvicendamenti di turni per il personale che serviva ai tavoli in favore di disoccupati iscritti agli uffici di collocamento, le ferie obbligatorie (non retribuite) per coloro che le avevano maturate, la devoluzione degli importi delle multe ai dipendenti e dell'equivalente di un giorno di paga a un apposito fondo pro disoccupati gestito dalle Unioni provinciali dei sindacati dei lavoratori del commercio. Tali provvedimenti, che non si applicavano ai capi servizio (*maître, chef* ecc.), sarebbero stati attivi tra novembre e marzo, proprio nel periodo in cui più acuta si faceva sentire la disoccupazione¹⁰⁸. Il 26 ottobre 1932, a Roma, si siglò il primo accordo nazionale per attutire le conseguenze della scarsità di lavoro tra i dipendenti degli esercizi pubblici, accordo che venne rinnovato l'anno successivo e che estendeva a tutto il territorio italiano quelle disposizioni che erano state già varate nelle zone sopra citate e che furono adottate anche in altre aree della Penisola¹⁰⁹. Gli albergatori, tuttavia, si dichiararono ben presto ostili ad adottare in misura generalizzata e permanente riduzioni di orario e avvicendamenti di turni per il personale, sia perché ciò avrebbe comportato un aggravio dei costi di gestione sia perché la rotazione ravvicinata di diversi addetti avrebbe potuto turbare il rapporto con i clienti e peggiorare la qualità del servizio. Perciò, gli accordi nazionali che furono stipulati negli anni seguenti al 1933, sempre applicati dal mese di novembre al marzo successivo e vavevoli per tutti gli esercizi pubblici, stabilirono, come azioni contrastanti la disoccupazione, l'assunzione temporanea, da parte delle aziende con oltre 10 addetti, di uno o due lavoratori disoccupati per il periodo invernale e l'erogazione di sussidi a coloro che non fossero stati assunti, finanziati attraverso la trattenuta dell'importo di una giornata di paga per ciascun componente del personale interno delle imprese e dell'1,50% (del 2% nel 1938) della percentuale di servizio per ciascun componente di quello esterno. L'amministrazione e l'erogazione di tali fondi, depositati presso un apposito conto della Banca nazionale del lavoro, furono assegnate, come in precedenza, agli organi centrali e locali del sindacato fascista¹¹⁰.

108. Cfr. «Il Lavoratore del commercio», febbraio 1931, p. 8; *ivi*, ottobre 1931, p. 5; *L'accordo dei Sindacati di Roma per il personale d'albergo e mensa*, in *ivi*, novembre 1931, p. 6; *ivi*, dicembre 1931, p. 2.

109. Cfr. *L'accordo per lenire la disoccupazione del personale degli esercizi pubblici*, in *ivi*, ottobre 1932, pp. 7 e 11; *Accordo sindacale contro la disoccupazione alberghiera*, in «L'Albergo in Italia», novembre 1932, pp. III-IV; «Il Lavoratore del commercio», ottobre 1933, p. 5; *ivi*, novembre 1933, p. 4.

110. Cfr. *Atti del Convegno nazionale. La relazione della Presidenza Federale*, in «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», novembre 1933, pp. 249-250; *ivi*,

Dato un simile contesto, le pratiche e le modalità del collocamento continuavano a rivestire, come prima del 1914, un ruolo centrale per lavoratori, sindacati e aziende. Come è stato evidenziato nelle pagine precedenti, tra il 1928 e il 1931 la funzione del collocamento era stata assegnata al sindacato, che gestiva, sotto la supervisione del Ministero delle Corporazioni e del Partito nazionale fascista (Pnf), una serie di uffici provinciali e comunali distinti per le branche dell'agricoltura, dell'industria e del commercio. Sebbene tale struttura non riscuotesse i consensi delle associazioni imprenditoriali, per il legame troppo stretto tra organismi sindacali e amministrazione del mercato del lavoro che poteva interferire con le politiche aziendali di reclutamento e selezione del personale, il fatto che «il collocamento della mano d'opera alberghiera sconfin[a] dalla ristretta cerchia della provincia e diventa un collocamento a base nazionale, anche per tener conto della natura nomade del personale alberghiero»¹¹¹, forniva comunque una rassicurazione alle esigenze sia dei lavoratori che delle imprese di trovare un incontro ottimale tra domanda e offerta di impiego nel settore. Solo per alcune qualifiche di basso livello, infatti, era obbligatorio per le ditte attingere alle liste custodite dagli uffici di collocamento della provincia in cui risiedevano: aiuto cameriera ai piani, aiuto facchino ai piani, commissioniere, garzone di cucina, lavapiatti, stiratrice, personale interno addetto alle pulizie e a lavori di fatica. Per le altre figure professionali, i proprietari potevano ricercare e assumere liberamente personale da altre province; inoltre, se i lavoratori delle categorie sopra citate avevano già prestato servizio alle dipendenze delle aziende nelle quali venivano assunti, le aziende stesse avevano facoltà di assumerli servendosi degli uffici di altre regioni¹¹². Con il rarefarsi delle occasioni di impiego durante i primi anni Trenta, tuttavia, queste regole sfavorirono maggiormente le maestranze poco qualificate, che non riuscivano a trovare un'alternativa occupazionale nemmeno nell'emigrazione. Molte nazioni tradizionalmente meta di emigranti temporanei o definitivi per i mestieri attinenti all'ospitalità e alla ristorazione, quali Stati Uniti, Francia e Gran Bretagna ma anche Paesi del Nord Europa, avevano imposto rigide quote

dicembre 1934, pp. 250-251; «L'Albergo in Italia», dicembre 1934, pp. IV-V; «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», gennaio 1936, p. 1; «Sindacato e corporazione», 1936, vol. LXXIX, n. 1, p. 77; «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», gennaio 1937, pp. 3-4; *ivi*, gennaio-febbraio 1938, p. 2.

111. *Il Convegno nazionale della Federazione fascista alberghi e turismo*, cit., p. 109. Si veda anche «L'Albergo in Italia», dicembre 1933, p. VII.

112. Cfr. *Norme sull'assunzione del personale*, in «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», giugno 1933, pp. 129-130.

di immigrazione, negli anni Venti e Trenta del Novecento, per proteggere i rispettivi mercati del lavoro dalla concorrenza di manodopera italiana. Ciò aveva contribuito all'ingrossamento delle fila dei disoccupati, che premevano sugli uffici di collocamento per ottenere una corsia preferenziale almeno a livello locale negli ingaggi presso gli esercizi pubblici¹¹³. Il sindacato fascista provò a farsi carico di tale istanza, sollecitando le imprese affinché reclutassero preferibilmente la manodopera non specializzata disponibile nelle vicinanze di alberghi e ristoranti. La Federazione nazionale fascista alberghi e turismo si ritrovò, quindi, a denunciare gli impedimenti che alcuni uffici di collocamento operavano nei confronti delle aziende che intendevano assumere personale al di fuori delle province di residenza, impedimenti che venivano prontamente condannati e rimossi dal Ministero delle Corporazioni¹¹⁴.

Il regio decreto del 18 ottobre 1934 riformò il sistema del collocamento, accontentando coloro che, nel Pnf come all'interno delle corporazioni, volevano un maggior coinvolgimento dell'amministrazione pubblica nel controllo e regolazione del mercato del lavoro. I vari uffici provinciali per l'agricoltura, l'industria e il commercio vennero unificati in un'unica struttura, posta alle dipendenze dei Consigli provinciali dell'economia corporativa, presieduti dai prefetti. I collocatori erano nominati dal direttore dell'ufficio unico di collocamento provinciale, a sua volta nominato dal Ministero delle Corporazioni; il direttore, infine, poteva non essere un funzionario sindacale. Con queste misure, di fatto il compito di far incontrare domanda e offerta di lavoro, a livello territoriale, fu sottratto al sindacato e attribuito allo Stato, cosa che, peraltro, mise fine a numerosi conflitti di competenza che erano sorti tra autorità di partito, enti locali e organismi sindacali nella gestione del collocamento. Quattro anni più tardi, però, tale gestione tornò al sindacato. Nell'ambito del più volte citato

113. Cfr. *Atti del Convegno nazionale*, cit., p. 249. A partire dal settembre 1934, ad esempio, il governo olandese impose l'obbligo agli imprenditori alberghieri e dei pubblici esercizi di non impiegare personale straniero «senza un permesso scritto dal Direttore del Servizio Governativo per l'assicurazione contro la disoccupazione e gli uffici di collocamento. [...] tali permessi di lavoro sono stati concessi in numero così limitato che molti nostri connazionali saranno costretti a rimpatriare», Archivio storico della Confederazione generale italiana dei lavoratori (d'ora in poi AsCgil), *Disciolte organizzazioni sindacali fasciste, Confederazione fascista lavoratori del commercio, Circolari di federazione*, Federazione nazionale fascista lavoratori del turismo e dell'ospitalità, 1934-1935, circolare n. 6, 16 marzo 1935.

114. Cfr. *L'assunzione di mano d'opera presso gli Uffici di Collocamento*, in «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», ottobre 1933, pp. 223-224.

processo di riacquisizione di competenze e poteri da parte delle associazioni sindacali fasciste, verificatosi tra il 1935 e il 1940, nel dicembre 1938 un altro regio decreto assegnò nuovamente a queste ultime, sotto la vigilanza dell' Ispettorato corporativo del lavoro, la funzione di collocare la manodopera presso i posti di lavoro disponibili. Inoltre, fattore ancora più importante, fu introdotta la distinzione tra chiamata numerica e chiamata nominativa. In pratica tutti i nuovi assunti dovevano essere «chiamati» dalle liste degli uffici di collocamento provinciali, basandosi, per la scelta a parità di requisiti e condizioni, sullo stato di bisogno della famiglia del disoccupato, sulla prole a suo carico, sulla sua anzianità e su altri meriti come l'iscrizione al sindacato o al Pnf ecc. Per determinate qualifiche, le più specializzate, il Ministero delle Corporazioni stilava un elenco di figure professionali per le quali gli imprenditori potevano richiedere di assumere singolarmente i disoccupati, pur passando sempre attraverso gli uffici. La chiamata numerica, però, doveva essere effettuata di preferenza nella località dove si svolgeva il lavoro¹¹⁵.

Relativamente al settore dell'ospitalità, un accordo siglato tra le federazioni degli imprenditori e dei lavoratori di alberghi e turismo nella primavera del 1939 stabilì quali dovessero essere le qualifiche riservate alla chiamata numerica: lavandaia, facchino ai piani, facchino di cucina, ascensorista, aiuto cameriere, aiuto cuoco capo partita, commissionario, operaio elettricista o falegname, addetto ai bagagli. Per le altre mansioni, gli imprenditori potevano ricorrere alla chiamata nominativa diretta¹¹⁶. Tuttavia molti uffici di collocamento, seguendo le direttive della legge contro l'urbanesimo varata nel luglio del 1939¹¹⁷, iniziarono a ostacolare l'assunzione di personale, da parte degli albergatori, residente in pro-

115. Sulle varie riforme del collocamento e sul ruolo dei sindacati fascisti in proposito, si vedano G. Parlato, *Il sindacalismo fascista. Dalla «grande crisi» alla caduta del regime*, cit., pp. 28-31; S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., pp. 227-237.

116. Cfr. «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», aprile 1939, pp. 3-4.

117. La legge 1092 del 6 luglio 1939 era l'ultimo e più sistematico degli interventi normativi posti in essere dal regime fin dal 1928 per frenare l'emigrazione interna dalle campagne verso le aree urbane della Penisola. Essa vietava il trasferimento di residenza nei comuni con oltre 25.000 abitanti, nei capoluoghi di provincia e nelle città industriali senza un giustificato motivo o senza possedere un'occupazione stabile. Sia gli assunti per chiamata numerica che quelli per chiamata nominativa non potevano svolgere un lavoro nei centri sopraddetti senza l'autorizzazione degli uffici di collocamento provinciali (se provenienti dalla stessa provincia in cui si trovava la città in questione) o del Commissariato per le migrazioni interne (se provenienti da altre province). Agli immigrati per lavori temporanei non doveva essere concessa la residenza e venivano iscritti in un'anagrafe «di dimora

vince diverse da quella dove si erano resi disponibili gli impieghi. Per risolvere questo nuovo problema dalle conseguenze dannose non solo per le imprese ma anche per i lavoratori più qualificati, che avrebbero visto ridursi drasticamente le opportunità di impiego, nel febbraio 1940 intervenne un accordo tra la Direzione generale per il turismo, afferente al Ministero della Cultura popolare, e la Confederazione fascista dei lavoratori del commercio, secondo il quale gli uffici di collocamento non avrebbero dovuto impedire alle aziende di assumere addetti di prima e seconda categoria (secondo la classificazione del contratto collettivo nazionale) provenienti da province diverse da quella di residenza delle ditte richiedenti. Inoltre, nei casi in cui si fosse dovuto domandare l'autorizzazione al Commissariato per le migrazioni interne per assumere personale temporaneo, le pratiche burocratiche relative avrebbero dovuto svolgersi con la massima sollecitudine¹¹⁸. La misura si rivelò utile a contrastare gli effetti negativi della legge contro l'urbanesimo sull'attività alberghiera, tuttavia gli esercizi stagionali stentaronο più degli altri, a causa degli ostacoli amministrativi posti dalla normativa su menzionata, a reclutare la manodopera temporanea loro occorrente¹¹⁹. Ciò probabilmente stimolò, grazie all'elusione e all'aggiramento della legge tramite scappatoie formali, anche in questo comparto (come si era verificato in altri settori produttivi) la formazione «di un segmento di mercato del lavoro semiclandestino, che andava a ingrossare le fila della manodopera sottoccupata, flessibile, scarsamente retribuita e per di più esclusa dalle prestazioni di un embrionale sistema di sicurezza sociale e dalla seppur minima tutela contrattuale che il sindacalismo fascista cercava di garantire ai lavoratori stabili»¹²⁰. Il collocamento, quindi, dagli anni Trenta fino al secondo conflitto mondiale divenne il campo in cui si rese palese una contraddizione di non poco conto in cui si dibatteva il sindacato fascista: da un lato i suoi sforzi per irreggimentare la selezione e l'assunzione delle maestranze alberghiere e della ristorazione tendevano a combattere la disoccupazione e a porre alcuni vincoli alla libertà aziendale di assumere e licenziare i dipendenti; dall'altro, però, quegli stessi sforzi si rivelavano controproducenti per una parte delle

temporanea», dalla quale venivano cancellati al momento della scadenza del contratto di impiego. Si veda S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., p. 239.

118. Cfr. «L'Albergo in Italia», marzo-aprile 1940, p. 79.

119. Cfr. *ivi*, luglio-agosto 1940, pp. 218-220; *Per la selezione e la scelta del personale alberghiero*, in *ivi*, settembre-ottobre 1942, p. 215.

120. S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., p. 243.

maestranze, la più specializzata, che si trovava a essere svantaggiata da essi nella sua ricerca di un posto di lavoro. Il risultato fu che l'azione degli uffici di collocamento gestiti dagli organismi sindacali territoriali venne più volte contrastata o smentita non solo dalle associazioni imprenditoriali, ma anche da iniziative intraprese e da accordi nazionali firmati dalla Confederazione dei lavoratori del commercio e dalla Federazione dei lavoratori d'albergo e dell'ospitalità.

Legge contro l'urbanesimo, azioni degli uffici sindacali di collocamento e barriere all'immigrazione poste dagli Stati stranieri rallentarono notevolmente, nel periodo tra le due guerre, la tradizionale mobilità dei lavoratori d'albergo e ristorante, senza riuscire, però, ad annullarla. Mario Bia, ad esempio, nato a Parma nel 1900, era emigrato ancora bambino, insieme al padre, in Russia. Tornato in Italia nel 1916 e svolto il servizio di leva, si stabilì a Milano nel 1920 e iniziò a occuparsi negli alberghi grazie alla sua conoscenza delle lingue russa e tedesca. Trovò impiego presso hotel e pensioni di varie città italiane e, dal 1924 al 1928, lavorò come impiegato della rappresentanza commerciale sovietica in Italia. Licenziato da tale incarico perché sospettato di simpatie fasciste, tentò di aprire un chiosco di vendita di caffè nella zona della Fiera di Milano, ma i continui controlli della polizia e i numerosi fermi che subì per le sue frequentazioni di ambienti e persone legate al Partito comunista, lo costrinsero a chiudere l'attività e a espatriare in Francia alla fine del 1928. A Parigi trovò impiego come cameriere capo sala e vi rimase fino al 1939, quando ottenne il permesso di rimpatriare. In un primo momento fu ospitato da suo zio a Genova, poi, nel 1941, si stabilì a Pordenone, dove fu assunto in qualità di segretario all'albergo Moderno. Nel 1942 volle emigrare in Germania, ma gli fu negato il permesso¹²¹. Giuseppe Rossi, nato a Lerma (in provincia di Alessandria) nel 1887, iscritto al Partito socialista, fu arrestato e condannato più volte nel 1917 per renitenza alla leva e propaganda contro la guerra. Scontata la pena, nel marzo del 1919 si trasferì a Ventimiglia, dove si impiegò come cuoco al ristorante Europa. Nel maggio del 1924 si trasferì nel principato di Monaco e trovò lavoro come cameriere presso l'Hotel Renaissance, ma tornò a Lerma nell'ottobre dello stesso anno. Sottoposto a vigilanza dalla polizia, emigrò nuovamente, questa volta in Francia, e

121. Cfr. Acs, *Mi, Dgps, Cpc*, b. 604, fasc. «Bia Mario», M. Bia, *Riassunto del come ho trascorso la mia vita dal 1910 ad oggi*, dattiloscritto, s.d.; Lettera del console generale italiano a Parigi alla Direzione generale di Pubblica Sicurezza, 8 luglio 1941; lettere del prefetto di Milano alla Direzione generale di Pubblica Sicurezza, 8 ottobre 1941 e 2 aprile 1942.

nel 1927 si ritrovò a fare il cuoco all'Hotel Bon Sejour di Beaulieu-sur-Mer, sulla Costa azzurra. Tre anni più tardi era a Cannes, impiegato in qualità di cuoco all'Hotel Carton, nel 1931 a Cabourg, sempre come cuoco al Grand Hotel, e nella primavera del 1932 era riuscito ad aprire e gestire una pensione ad Anthen¹²². Libero Giovanni Farina, nato a Silvano d'Orba (provincia di Alessandria) il 31 luglio 1907, a 16 anni si arruolò nel Corpo reali equipaggi e venne impiegato presso la Nave scuola allievi marinai di Genova, ma ne fu espulso il 10 aprile 1925 «per avere manifestato idee contrarie alle istituzioni ed alla disciplina». In quello stesso mese trovò lavoro come cameriere nel capoluogo ligure, in una latteria, ma il mese successivo fu licenziato. Accusato di furto, venne arrestato e, nel novembre 1925, rimpatriato a Silvano d'Orba. Iscrittosi al Partito comunista, trovò impiego in un convitto, a Ovada, ma nel marzo 1926 «si rese irreperibile perché sospetto autore di furto in danno dell'amministrazione del convitto». Nell'aprile 1926 emigrò clandestinamente in Francia e si stabilì a Marsiglia da suo zio, Angelo Farina. Negli anni successivi svolse il servizio militare presso la Legione straniera francese e nel 1931 si occupò come cameriere presso il Caffè Turin, a Lione. L'anno seguente emigrò a Bruxelles, ma vi rimase per breve tempo e ritornò a Lione, dove si mise a gestire, insieme allo zio Angelo, un bar¹²³. A prescindere dagli spostamenti dei militanti antifascisti, anche di alto rango (Giovanni Nicola, per esempio, dopo aver scontato una condanna per cospirazione contro i poteri dello Stato, espatriò clandestinamente in Francia nel 1936 e trovò lavoro a Parigi, come cameriere, presso la cooperativa popolare di immigrati italiani Famille Nouvelle¹²⁴), in generale i lavoratori italiani d'albergo e ristorante continuarono a cercare di procurarsi un'occupazione anche all'estero.

122. Cfr. *ivi*, b. 4448, fasc. «Rossi Giuseppe», Scheda biografica della prefettura di Alessandria, 21 dicembre 1917; rapporti del prefetto di Alessandria al Ministero dell'Interno, 8 dicembre 1922, 20 ottobre 1924, 11 marzo 1927, 14 novembre 1930, 11 settembre 1931, 1 aprile 1932.

123. Cfr. *ivi*, b. 1961, fasc. «Farina Libero Giovanni Giuseppe», Scheda biografica della prefettura di Alessandria, 30 ottobre 1926 (le citazioni sono tratte da questo documento); Lettera del prefetto di Alessandria al console italiano a Bruxelles, 24 maggio 1932; Rapporto del prefetto di Alessandria al Ministero dell'Interno, 29 settembre 1940.

124. Cfr. *ivi*, b. 3534, fasc. «Nicola Giovanni», Verbale d'interrogatorio di Giovanni Nicola, carcere di Bergamo, 4 dicembre 1941.

Tab. III.3 - Addetti agli esercizi pubblici, dai 16 anni di età in su e distinti per sesso, emigrati dall'Italia dal 1921 al 1925

Anni	Maschi	%	Femmine	%	Totale	%
1921	2.407	90,69	224	9,31	2.631	100,0
1922	1.956	93,56	126	6,44	2.082	100,0
1923	3.102	95,36	144	4,64	3.246	100,0
1924	3.007	95,05	149	4,95	3.156	100,0
1925	2.914	93,55	188	6,45	3.102	100,0

Fonte: elaborazioni da Commissariato generale dell'emigrazione, *Annuario statistico della emigrazione italiana dal 1876 al 1925*, Roma 1926, p. 1193, tav. VI.

Secondo i dati raccolti e pubblicati dal Commissariato generale dell'emigrazione, basati sul conteggio delle cedole di espatrio e rimpatrio annesse ai passaporti rilasciati dalle autorità competenti, tra il 1921 e il 1925 gli addetti ai pubblici esercizi (compresi i garzoni di bottega dei barbieri e il personale dei locali di spettacoli pubblici) emigrati dall'Italia oscillarono tra le 2.000 e le 3.000 unità, all'incirca, come è riportato dalla tabella III.3. Dopo l'intervallo forzato dei movimenti oltre frontiera provocato dalla guerra, nei primi anni Venti molti tra coloro che esercitavano un mestiere, non necessariamente dipendente, in alberghi, ristoranti e bar ripresero a viaggiare oltre confine in cerca di occupazione, come era stato prima del conflitto. Quali destinazioni preferite, nell'area dell'Europa e dei Paesi del Maghreb la parte del leone la facevano la Francia e il principato di Monaco, che insieme accolsero da un minimo del 56,33% a un massimo del 72,66% degli emigranti in questione nella prima metà degli anni Venti. Tra le nazioni al di là degli oceani, invece, Stati Uniti e Argentina si contesero il primato delle destinazioni: i primi passarono ad accogliere dal 76,21% degli addetti ai pubblici esercizi italiani emigrati in America, Australia, Asia e Africa subsahariana nel 1921 al 48,27% nel 1925, mentre la seconda passò ad accoglierne dal 18,52% al 41,99% nei medesimi anni¹²⁵. L'ammontare delle partenze (come si nota dalla tabella, anche in questo periodo prevalentemente maschili), però, era inferiore a quello registrato nei primi lustri del secolo¹²⁶, a causa sia del sistema delle quote di

125. Elaborazioni da Commissariato generale dell'emigrazione, *Annuario statistico della emigrazione italiana dal 1876 al 1925*, Roma 1926, pp. 1246-1266.

126. Cfr. *supra*, cap. II, par. 2, tab. II.1. In età giolittiana non furono rese disponibili le destinazioni dei camerieri, garzoni e facchini dei pubblici esercizi emigrati dall'Italia.

immigrazione entrato in vigore negli Stati Uniti proprio nel 1921, che poneva un tetto pure al numero di lavoratori d'albergo e ristorante che poteva entrare nella nazione americana, sia di altre barriere di tipo amministrativo innalzate da vari Paesi europei per scoraggiare l'arrivo di ulteriori immigrati. Tali barriere, tuttavia, non dovevano essere così invalicabili se, ad esempio, in Francia venivano ancora registrati in grandi quantità addetti italiani agli esercizi pubblici. Un'inchiesta promossa dal Ministero del Lavoro francese tra il 1927 e il 1928, infatti, appurò che il 4,85% del personale di 50 hotel di Parigi e il 18,2% di quello di 50 ristoranti era di nazionalità italiana. Gli italiani ammontavano al 35% di tutti gli stranieri impiegati negli esercizi alberghieri parigini e al 70,7% di quelli nella ristorazione. Sulla Costa azzurra, invece, si arrivava addirittura all'80% degli italiani tra il personale straniero, sulle Alpi marittime al 35%, sul Massiccio centrale al 45% e sui Vosgi a oltre il 60%. Gli italiani erano assai meno presenti (a scapito degli spagnoli) sulle spiagge dell'Oceano Atlantico e sulle stazioni climatiche dei Pirenei. In prevalenza i dipendenti stranieri negli esercizi pubblici francesi, compresi gli italiani dunque, erano occupati nelle mansioni poco qualificate, quali lavapiatti e addetti alla pulizia e al riordino dei piani (vale a dire cameriere e facchini), ma non mancavano portieri, commissionari e ascensoristi¹²⁷. Le motivazioni che spingevano gli italiani ad andare fuori dalla propria nazione, regolarmente o violando le leggi dell'immigrazione vigenti nei Paesi di destinazione, erano le stesse del periodo precedente allo scoppio della Prima guerra mondiale: imparare una o più lingue straniere e le abitudini dei clienti esteri (competenze da spendere, in seguito, nell'impiego in madrepatria), compensare altralpe la mancanza stagionale di lavoro, occuparsi in maniera stabile e definitiva al di là dei confini.

La crisi economica degli anni Trenta provocò un ulteriore restringimento degli accessi ai mercati del lavoro internazionali, che si tradusse in un'accentuata riduzione dei flussi migratori della manovalanza del settore di cui ci occupiamo. Dal 1926 al 1931 le serie statistiche sulle migrazioni, elaborate prima dalla Direzione generale degli italiani all'estero e poi dall'Istat, non resero disponibili informazioni sui lavoratori dei pubblici esercizi; al contrario, dal 1932 al 1937 riapparve tale categoria negli annuari dell'Istituto di statistica riguardanti le migrazioni. Come mostra la tabella III.4, gli addetti agli esercizi pubblici italiani dai 15 anni di età in su che espatriarono stabilmente o temporaneamente per motivi di lavoro,

127. Cfr. *L'impiego del personale italiano negli alberghi e nei ristoranti di Parigi*, in «L'Albergo in Italia», novembre 1927, p. 693; *Mano d'opera straniera negli alberghi di Francia*, in *ivi*, novembre 1928, pp. 775-777.

e quelli che rimpatriarono per gli stessi motivi, si ridussero al lumicino tra il 1932 e il 1937.

Tab. III.4 - Addetti e addette agli esercizi pubblici, dai 15 anni di età in su, espatriati e riespatriati dall'Italia per motivi di lavoro e rimpatriati in Italia per identici motivi dal 1932 al 1937

	1932	1933	1934	1935	1936	1937
Espatriati e riespatriati	91	114	48	49	43	67
Espatriate e riespatriate	20	11	3	2	4	8
Totale espatriati/e	111	125	51	51	47	75
Rimpatriati	67	65	26	44	22	27
Rimpatriate	7	10	-	4	2	1
Totale rimpatriati/e	74	75	26	48	24	28

Nota: per espatriati si intende coloro che emigravano dall'Italia per la prima volta; per riespatriati coloro che, dopo essere tornati in patria, emigravano nuovamente una o più volte; per rimpatriati coloro che, dopo un periodo di soggiorno più o meno a lungo all'estero, facevano ritorno in Italia.

Fonte: Istat, *Statistica delle migrazioni da e per l'estero*, Tip. Failli, Roma *ad annum*.

Pur dando per acquisite le pecche metodologiche e ideologiche che ancora scontavano le procedure di conteggio degli emigranti in epoca fascista (e che comunque tendevano a sovrastimare il numero effettivo degli emigranti e a sottostimare quello degli espatri)¹²⁸, le statistiche migratorie ci restituiscono una situazione, nel corso degli anni Trenta, in cui senza dubbio pochissimi lavoratori d'albergo e mensa erano in grado effettivamente di uscire dall'Italia alla ricerca di un'occupazione più o meno stabile. A causa delle chiusure delle altre nazioni, l'unico canale che si rese disponibile a tali soggetti per essere collocati all'estero, a partire già dalla seconda metà degli anni Venti, fu lo scambio. La pratica dello scambio di personale poteva essere esercitata tra i principali Paesi europei (Francia,

128. Cfr. S. Rinauro, *Le statistiche ufficiali dell'emigrazione italiana*, cit., pp. 399-402. Data l'esiguità delle cifre, e l'aggregazione in due sole macroaree delle destinazioni geografiche (Paesi continentali e Paesi transoceanici) effettuata dall'Istat per questo periodo, si è preferito non soffermarsi su quali fossero le mete prescelte dagli addetti ai pubblici esercizi espatriati.

Gran Bretagna, Germania, Italia, Svizzera, Belgio) attraverso l'intermediazione dell'Unione internazionale degli alberghi, il nuovo nome che si era data l'Associazione internazionale degli albergatori. «Se, per esempio, un tedesco vuol collocarsi in Italia, in Inghilterra o in Francia, bisogna che un addetto del paese corrispondente venga collocato in Germania. Gli aspiranti devono mandare all'Ufficio [dell'Unione] una dichiarazione scritta dell'albergo disposto ad accettare lo straniero al proprio servizio. L'Ufficio dell'Unione si incaricherà del resto»¹²⁹. Negli Stati Uniti, invece, tale meccanismo era impedito dal sistema delle quote, mentre in altre nazioni quali la Spagna, la Grecia, la Cecoslovacchia, la Turchia e l'Egitto bastava la presentazione all'autorità civile di un contratto di lavoro o di una lettera di assunzione per poter entrare e risiedere quali dipendenti, ma solo per determinate mansioni (cuoco, governante, cameriera, commesso di sala)¹³⁰. Tuttavia, al contrario di quanto accadeva tra gli Stati al di là delle Alpi, in Italia il procedimento dello scambio stentò a prendere piede, nonostante fossero da tempo occupati in numerosi alberghi in qualità di addetti di direzione, di amministrazione e di ricevimento lavoratori tedeschi e svizzeri. L'Aia, infatti, e in seguito la Federazione nazionale alberghi e turismo, non si erano dotate di un ufficio che avrebbe dovuto attivarsi per la firma di accordi di scambio di personale. Inoltre, molti albergatori si mostravano titubanti a consentire di assumere, anche solo per un lasso di tempo determinato, addetti stranieri in cambio di un uguale periodo di tirocinio all'estero di propri dipendenti, perché temevano, «assumendo in casa propria uno straniero, di contrarre un obbligo, sia per la stabilità dell'impiego, come per il trattamento»¹³¹. Tutto ciò, a lungo andare, contribuiva a far scendere il livello professionale delle maestranze del comparto, perché sempre meno personale era in grado di affinare le proprie conoscenze linguistiche grazie a un «apprendistato sul campo».

La situazione si sbloccò, in parte, soltanto grazie all'iniziativa degli organismi sindacali nazionali, padronali e dei lavoratori, che si fecero promotori di accordi con i loro omologhi in Germania per assicurare che si instaurasse un reale meccanismo di scambio di manodopera alber-

129. *A proposito dello scambio del personale fra i diversi Stati*, in «L'Albergo in Italia», ottobre 1927, pp. 638-639.

130. Cfr. *ivi*, p. 637.

131. *Per il cambio di personale coi Paesi esteri*, in «L'Albergo in Italia», dicembre 1930, p. 747. Si vedano anche *Lo scambio del personale fra Svizzera e Inghilterra*, in *ivi*, dicembre 1927, p. 755; B. Scotti, *Per l'avvenire dell'industria alberghiera nazionale. Lo scambio del personale con l'estero*, in *ivi*, gennaio 1928, pp. 21-24.

ghiera tra le due nazioni. Il primo di questi accordi fu siglato nel 1933: si trattava di una convenzione che consentiva di svolgere un periodo di tirocinio all'estero ai lavoratori italiani e tedeschi, allo scopo di migliorare le conoscenze delle rispettive lingue e di imparare modi nuovi di espletare il servizio di sala e di accoglienza degli ospiti. Il tirocinio sarebbe durato 12 mesi al massimo, prorogabili una sola volta per altri 6, ed era riservato ai lavoratori tra 18 e 30 anni che avevano già completato la loro formazione professionale di base. La convenzione prevedeva uno scambio di 100 addetti agli alberghi e 40 alle attività commerciali. La retribuzione concessa a questi dipendenti sarebbe stata quella prevista dai rispettivi contratti collettivi nazionali¹³². È probabile che l'esperimento riscosse un certo successo, visto che sia nel 1937 che nel 1938 la Confederazione fascista dei lavoratori del commercio e la branca delle attività commerciali del Fronte tedesco del lavoro sottoscrissero accordi analoghi di scambio «a scopo di perfezionamento professionale». In entrambi i casi lo scambio fu riservato a 60 lavoratori d'albergo, mensa e del commercio all'ingrosso e al minuto che non avessero superato i 30 anni di età e avessero terminato il loro apprendistato, il periodo di tirocinio sarebbe stato di sei mesi prorogabili per altri sei e le paghe percepite sarebbero state quelle in vigore nei rispettivi Paesi stabilite dalle norme contrattuali¹³³. Nel 1941, infine, un accordo sottoscritto tra la Confederazione dei lavoratori del commercio e il Ministero del Lavoro tedesco consentì il collocamento di circa 1.000 lavoratori italiani d'albergo e degli altri pubblici esercizi in Germania. Formalmente si giustificò un tale incremento nella quantità delle maestranze coinvolte con le necessità di soddisfare le aumentate esigenze del turismo interno tedesco, ma vi è il forte sospetto che tale manovalanza sia stata impiegata, come si verificò in tempo di guerra per molti altri contingenti di lavoratori italiani inviati in Germania, per mansioni direttamente o indirettamente attinenti allo sforzo bellico nazista¹³⁴. Non si hanno notizie, dalle fonti a disposizione, di altre convenzioni di scambio simili a quelle concordate

132. Cfr. *ivi*, settembre 1933, pp. IV-V.

133. Cfr. *ivi*, marzo-aprile 1938, p. X; «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», ottobre-dicembre 1938, pp. 68-69; Confederazione fascista dei lavoratori del commercio, *L'Ente Nazionale Fascista per l'Addestramento dei Lavoratori d'Albergo*, cit., pp. 26-27.

134. Cfr. *Trasferimento di lavoratori alberghieri in Germania*, in «L'Albergo in Italia», marzo-aprile 1941, pp. 93-94; «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», marzo 1941, p. 10. Sulle vicende delle migrazioni e del collocamento di lavoratori italiani in Germania tra la fine degli anni Trenta e il secondo conflitto mondiale, si veda

con la Germania; è perciò ipotizzabile, vista anche la limitatezza numerica del personale coinvolto nelle procedure sopra descritte, che dagli inizi degli anni Trenta fino al termine del secondo conflitto mondiale le opportunità di mobilità internazionale e di formazione professionale all'estero per coloro che gravitavano attorno al settore dell'ospitalità e della ristorazione si ridussero quasi a zero.

Se il canale estero per formarsi in maniera empirica alle corrette modalità di espletare il servizio, per apprendere le principali lingue straniere, le abitudini e i gusti dei clienti internazionali o approfondire le nozioni già in possesso si restrinse progressivamente nel periodo tra le due guerre, viceversa si rese disponibile e si ampliò l'offerta di un percorso istituzionalizzato per l'istruzione e l'addestramento formale della manodopera alberghiera e della ristorazione. Nel settembre 1914, infatti, iniziarono le lezioni per i 100 studenti della prima scuola professionale per addetti d'albergo, fondata a Milano per iniziativa del Touring Club e della Sia, in cui si impartivano corsi di lingua italiana e francese, aritmetica e computisteria, calligrafia e dattilografia, diritto civile e commerciale, corrispondenza professionale, contabilità alberghiera, geografia turistica, composizione di menu, norme di igiene, contegno e morale, merceologia, tutti spalmati in sei ore settimanali di lezione, collocate nelle fasce pomeridiane per permettere agli allievi di alternare frequenza scolastica e attività lavorativa (per iscriversi bastava avere la licenza elementare e dimostrare di essere già occupati nel settore). A causa dello scoppio della guerra, ma anche dello scarso interesse mostrato da molti albergatori dell'area milanese a sostenere il progetto, nonché di una frequenza discontinua degli studenti e di una forte disomogeneità tra i loro livelli educativi di partenza, la scuola fu costretta a sospendere le attività didattiche nel 1915. L'idea di creare un ramo della formazione professionale per questi specifici mestieri, però, attecchì e, terminato il conflitto, la scuola riaprì i battenti nel 1921, con il sostegno anche dell'Enit, mentre nello stesso anno e in quello successivo venivano fondate scuole di avviamento alla professione alberghiera a Como, Arona e Milano destinate ad allievi delle ultime due classi della scuola elementare. In questi istituti gli studenti

imparano a leggere le guide, i cataloghi telefonici, gli orari ferroviari [...] le piante topografiche delle loro città, calcolano sopra di esse le distanze, vi studiano i percorsi e i tracciati delle linee tranviarie; [...] imparano a conoscere le sostanze

B. Mantelli, «Camerati del lavoro». *I lavoratori italiani emigrati nel Terzo Reich nel periodo dell'Asse 1938-1943*, La Nuova Italia, Firenze 1992.

detersive e il loro uso [...]. I calcoli mentali riguardano lo [sic] importo di una corsa in taxi, in relazione col percorso fatto e col tempo perduto nelle soste, le tariffe postali, telegrafiche, ferroviarie per il trasporto delle merci e dei passeggeri¹³⁵.

Tra il 1921 e il 1925, inoltre, furono attivati corsi di formazione professionale a Montecatini, Palermo, Rapallo, Roma e Venezia, su iniziativa dell'Enit e degli enti locali di quei territori. I corsi erano organizzati in due parti: per cinque-sei mesi gli studenti dovevano frequentare un ciclo di lezioni teorico-pratiche, nei successivi tre, invece, si espletava un tirocinio presso gli esercizi ricettivi delle rispettive zone. A Montecatini e Venezia lezioni e tirocinio si svolgevano in un unico locale, la scuola-convitto (a Venezia di proprietà della Ciga), in cui risiedevano gli alunni. Per essere ammessi a tali corsi bisognava avere un'età tra i 16 e i 23 anni, possedere una licenza tecnica o un titolo di studio equivalente. I corsi di Roma e Montecatini si trasformarono, dopo pochi anni, in vere e proprie scuole pratiche per albergatori, riservate alla preparazione di segretari d'albergo e gestori di piccoli esercizi. Identica conversione ebbe anche il corso professionalizzante aperto a Bolzano nel 1925, mentre l'anno seguente a Genova, grazie a un'intesa tra il comune e la Navigazione generale italiana (una grande società privata che si occupava del trasporto passeggeri per mare sia nel Mediterraneo che nell'Oceano Atlantico), sorgeva un corso integrativo di avviamento professionale per il personale alberghiero e ristorativo imbarcato sui piroscafi. In alcuni casi, però, gli sforzi dell'Enit, delle camere di commercio, delle province e dei comuni non furono coronati da una buona riuscita. Dopo pochi anni, infatti, i corsi di Rapallo e Venezia vennero chiusi, mentre quelli di Montecatini e Roma furono caratterizzati da un numero esiguo di iscrizioni, dovuto al fatto, probabilmente, che gli sbocchi occupazionali per le mansioni amministrative e impiegate erano assai ristretti in un comparto dominato da ditte molto piccole e a conduzione familiare. Ciononostante, la stessa esistenza di simili scuole e corsi stava a dimostrare un deciso cambiamento di prospettiva, relativamente alla formazione e alla qualità della manodopera da impiegare negli esercizi pubblici, intervenuto tra gli imprenditori più

135. B. Scotti, *L'avviamento professionale e la scuola alberghiera (parte seconda)*, cit., pp. 181-183. Sulla nascita delle prime scuole alberghiere e sull'evoluzione dell'istruzione professionale nel settore tra Prima e Seconda guerra mondiale, si veda A. Zanini, *Formazione professionale e sviluppo*, cit., pp. 364-380; Id., *Dal "vecchio empirismo" alla "tecnica razionale". Alle origini della formazione professionale alberghiera in Italia*, in K. Köstlin, A. Leonardi, P. Rösch (a cura di), *Cameriere e cameriera*, cit., pp. 243-247.

accorti e gli esperti di questioni turistiche. Dopo la Prima guerra mondiale, come si è già accennato, la tipologia dei turisti che frequentavano la Penisola iniziò a mutare (gli italiani che viaggiavano per diporto crebbero gradualmente, mentre diminuirono gli inglesi e cominciarono ad arrivare gli americani; nobili e ricchi borghesi lasciavano sempre più il passo a esponenti dei ceti medi, spesso organizzati in gruppi), le loro esigenze e i loro gusti presero a modificarsi, gli alberghi, almeno quelli di grande e media dimensione, decisero di migliorare e perfezionare le attrezzature a loro disposizione e i locali in cui alloggiare i clienti. Tutto questo rendeva non più sufficiente una preparazione delle maestranze basata sulla semplice esperienza accumulata lavorando, in Italia e all'estero. Emergeva l'esigenza che gli addetti si dotassero di un bagaglio di cultura generale, formalizzata, grazie alla quale avrebbero saputo adattarsi ai cambiamenti che il mestiere stava attraversando.

Il personale dovrà cioè possedere una cultura che gli permetta di vivere con intelligenza in mezzo all'ambiente dell'albergo, così diverso da quello che solitamente gli è familiare: che gli permetta di distinguere i materiali di cui si dovrà servire, di capire le ragioni delle operazioni che costituiscono il suo lavoro, di comprendere il modo di funzionare degli impianti e di apprezzarne lo scopo; [...] il lavoro dell'albergo richiede quindi in chi lo compie una pronta facoltà di intuizione per giudicare della convenienza delle proprie azioni e una speciale sensibilità che permetta di comprendere e spesso di prevenire gradevolmente il gusto del cliente¹³⁶.

Il Touring Club avviò campagne di sensibilizzazione sia verso i dipendenti, affinché frequentassero corsi di perfezionamento, imparassero le principali lingue straniere in apposite scuole e si tenessero aggiornati sugli avvenimenti «d'ogni genere, in modo da poter fornire [ai clienti] indicazioni su qualunque argomento di carattere generale»¹³⁷, sia verso i proprietari d'albergo, affinché selezionassero gli apprendisti che avessero avuto almeno la licenza elementare o quella delle poche scuole alberghiere esistenti, permettessero ai loro addetti di frequentare tali scuole o fargli seguire dei corsi di lingua. Le raccomandazioni si estesero anche a far sì

136. B. Scotti, *L'avviamento professionale e la scuola alberghiera (parte prima)*, in «L'Albergo in Italia», giugno 1925, p. 125. Sui mutamenti nella domanda turistica tra le due guerre, in Italia, si vedano P. Battilani, *Vacanze di pochi, vacanze di tutti*, cit., pp. 252-255; A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., pp. 202-204.

137. *Qualche "grano di sale" per il personale*, in «L'Albergo in Italia», marzo 1926, p. 189.

che ogni lavoratore avesse consegne esatte sulle proprie mansioni, fosse curata la specializzazione dei servizi, non si utilizzasse per ogni incombenza indifferentemente un dipendente o l'altro, si pagassero equamente tutti gli addetti. Il fine era di convincere gli albergatori «che la qualità del personale è un fattore importante nello [sic] loro azienda, e che aumentare il livello morale e professionale dei loro dipendenti vuol dire favorire l'incremento dei propri interessi»¹³⁸.

L'opera di propaganda favorevole a un rafforzamento e ampliamento dell'offerta formativa ed educativa in campo alberghiero e ristorativo, portata avanti dal Touring Club e dall'Enit, si unì, nella prima metà degli anni Trenta, alla volontà del regime fascista di potenziare le strutture ricettive, allo scopo di incoraggiare l'espansione del turismo nazionale e di attirare un maggior numero di turisti stranieri quale mezzo per esaltare il grado di sviluppo raggiunto dall'Italia sotto Mussolini. L'incontro di tali aspirazioni e sollecitazioni si tradusse in un riordino complessivo dell'istruzione professionale, avviato dal Ministero dell'Educazione nazionale con la legge del 22 aprile 1932, che portò alla creazione di scuole di avviamento al lavoro, rivolte a coloro che erano in possesso della licenza elementare, con indirizzo agrario, industriale, commerciale e, nell'ambito di quest'ultimo, alberghiero; mentre tutti gli altri indirizzi avevano durata triennale, quello alberghiero era biennale. Tra il 1932 e il 1940 furono aperti nove istituti scolastici di avviamento professionale «a tipo commerciale alberghiero» dipendenti dal Ministero: ad Abbazia, Cortina d'Ampezzo, Genova, Milano, Napoli, Salsomaggiore, Stresa, Torino e Trieste. A Genova, Napoli e Trieste si preparava il personale da impiegare sulle navi mercantili e passeggere italiane. Furono inaugurati, inoltre, dieci corsi secondari biennali, sempre dipendenti dal Ministero, di avviamento professionale a tipo commerciale alberghiero: ad Abano Terme, Bellagio, Capri, Chianciano, Fiuggi, Levico, Menaggio, Ponte di Legno, Primiero e Villa S. Maria. In queste scuole venivano insegnate sia materie di cultura generale (italiano, storia e storia dell'arte, cultura fascista, lingua francese, calligrafia, disegno, canto corale, igiene) sia materie specialistiche (geografia turistica, lingua inglese o tedesca, matematica e contabilità alberghiera, tecnica alberghiera ed esercitazioni pratiche, elementi di merceologia), per un totale di 29 ore settimanali al primo anno e 31 al secondo. Nel 1936 gli anni di frequenza per le scuole a indirizzo alberghiero vennero por-

138. *Il personale alberghiero*, in *ivi*, settembre 1925, p. 309. Si vedano anche *Crisi di personale alberghiero qualificato*, in *ivi*, febbraio 1927, pp. 127-128 e *Tempi nuovi per l'industria alberghiera*, in *ivi*, giugno 1931, pp. 378-379.

tati a tre e furono accresciute le ore di insegnamento di cultura generale, ridimensionando leggermente quelle attinenti alle discipline professionalizzanti, in un'ottica formativa tesa a potenziare la preparazione di base degli alunni e futuri addetti d'albergo. Parallelamente all'operato delle scuole di avviamento, a partire dal 1936 l'Enfala (e dal 1939 l'Enfalc)¹³⁹ si occupò della riqualificazione di coloro che erano già dipendenti di un esercizio pubblico e dell'attivazione di collegamenti tra scuola e mondo del lavoro, allo scopo di favorire l'assunzione da parte delle aziende di apprendisti già istruiti. Nel 1936-37 predispose corsi di lingue straniere, di addestramento per camerieri, cameriere e cuochi, nonché assunse la gestione della scuola-convitto di Merano per impiegati d'albergo (fondata nel 1932) e sovvenzionò tre corsi di perfezionamento frequentati da 87 studenti-lavoratori. Nel 1937-38 i corsi avviati e gestiti dall'Ente furono 15 e quelli finanziati 13, per un totale di 999 allievi iscritti. Il successivo anno scolastico gli iscritti ai corsi dell'Enfala erano saliti a 2.600, frequentanti, nelle principali località turistiche e nei grandi centri urbani, corsi di qualificazione riservati agli apprendisti e corsi di perfezionamento per lavoratori già qualificati, rivolti alle varie figure che componevano il personale di sala, di cucina, di portineria e ai piani di alberghi, ristoranti, bar e caffè. Nel 1939-40 i corsi di qualificazione erano diventati 36, mentre i corsi di perfezionamento ammontavano a 43. Infine, nel Paese erano attive anche istituzioni non afferenti al Ministero dell'Educazione nazionale né all'Enfalc, quali la scuola per apprendisti d'albergo di Grado, istituita dalle organizzazioni sindacali del commercio e dal Consorzio provinciale per l'istruzione tecnica di Trieste, rivolta a formare personale da occupare nel servizio di mensa di alberghi, ristoranti e trattorie, e la scuola per le maestranze d'albergo del Governatorato di Roma, nata nel 1929¹⁴⁰.

Nel complesso, quindi, tra le due guerre si rese disponibile e venne via via ampliandosi un'offerta di istruzione professionale che andava incontro al fabbisogno di maestranze più istruite e qualificate, rispetto al passato, da parte di alberghi, ristoranti e caffè. Ciò fu reso possibile grazie sia al nascente interesse delle istituzioni pubbliche che al rinnovamento di quello delle organizzazioni sindacali per la formazione e l'inserimento al lavoro nel settore dell'ospitalità e della ristorazione. Comparando la situazione del 1940 con quella del 1920, si era verificato un indubbio progresso. Tuttavia

139. Cfr. *supra*, nota 94.

140. Cfr. Confederazione fascista dei lavoratori del commercio, *L'Ente Nazionale Fascista per l'Addestramento dei Lavoratori d'Albergo*, cit., p. 10; *Le Scuole e i Corsi alberghieri in Italia*, in «L'Albergo in Italia», settembre-ottobre 1940, p. 297.

il quadro presentava ancora numerose ombre. Le sovrapposizioni tra avviamento professionale (pensato per istruire il futuro personale esecutivo e di bassa forza), scuole pratiche dell'albergatore (funzionali a preparare il futuro personale direttivo e di concetto) e corsi di perfezionamento e addestramento (ideati per sviluppare le competenze degli addetti già in servizio) non erano poche. Il sistema formativo turistico-alberghiero mancava di una vera e propria scuola tecnica specializzata nella preparazione della sola manodopera alberghiera, la quale invece era già presente in Svizzera, Germania e Francia. Il tasso di abbandono scolastico era ancora molto alto, mentre bassa (al di sotto del 50%) si presentava la percentuale dei promossi, segnale, da un lato, di una persistente diffidenza, da parte di albergatori e ristoratori, nel concedere tempo e permessi ai propri dipendenti per frequentare le lezioni e nel dare fiducia alle capacità dei diplomati delle scuole di avviamento e di quelle pratiche dell'albergatore. Dall'altro, era un segno anche delle inefficienze nella costituzione di classi relativamente omogenee e nel reclutamento di insegnanti davvero esperti e motivati. In definitiva, se molto era stato fatto per migliorare la cultura di base e la formazione professionale dei lavoratori, in termini di conoscenze esplicite e certificate, tanto cammino era ancora da percorrere per colmare il *gap* con le nazioni europee più avanzate¹⁴¹.

Quali ripercussioni ebbero sulle retribuzioni del personale gli importanti cambiamenti sopra descritti? L'abolizione della mancia e l'introduzione della percentuale di servizio, l'avvento della contrattazione collettiva *erga omnes*, la creazione di un sistema di collocamento nazionale (pur se imperfetto), la comparsa di percorsi istituzionalizzati di istruzione e formazione professionale si tradussero in un miglioramento delle paghe nei confronti di altre categorie lavorative e rispetto ai decenni precedenti il conflitto 1914-1918? Come si verificò negli altri settori dell'economia che conobbero la regolamentazione contrattuale del rapporto di lavoro¹⁴², la frammentazione salariale tipica del periodo antecedente alla Prima guerra mondiale fu, in parte, ridotta durante il ventennio fascista. L'introduzione di paghe base stabilite mediante accordi locali, la fissazione di determi-

141. Sullo stato dell'istruzione professionale in Italia alla vigilia della caduta del regime fascista, sui suoi punti deboli e sui progressi fatti rispetto all'immediato primo dopoguerra, si vedano gli atti del Convegno per l'istruzione tecnica alberghiera di Stresa Borromeo, tenutosi il 18 e 19 ottobre 1942, pubblicati in «L'Albergo in Italia», novembre-dicembre 1942, pp. 275-300.

142. Si veda, come esempio, il caso dell'industria meccanica esaminato da S. Musso, *La gestione della forza lavoro sotto il fascismo. Razionalizzazione e contrattazione collettiva nell'industria metallurgica torinese (1910-1940)*, Franco Angeli, Milano 1987, pp. 40-60.

nate soglie per l'applicazione delle percentuali di servizio e di punteggi diversificati per qualifiche, allo scopo di distribuire i proventi di quelle percentuali, inaugurarono una tendenza a uniformare i livelli retributivi e a rendere meno variegato il ventaglio di quanto effettivamente percepito dai dipendenti. Riguardo, poi, all'ammontare delle retribuzioni e alla loro distanza da quelle delle maestranze di altri servizi e dell'industria, sembra assodato che negli anni Trenta (non essendo disponibili serie nazionali delle paghe dei lavoratori d'albergo e ristorante per gli anni Venti) gli addetti degli alberghi e degli altri pubblici esercizi guadagnassero, mediamente, meno dei loro colleghi delle attività commerciali all'ingrosso e al dettaglio ma più degli operai di fabbrica. Vera Zamagni, elaborando dati raccolti e pubblicati all'epoca da Guglielmo Tagliacarne e dall'Istat, ha stimato una retribuzione giornaliera media dei dipendenti italiani di alberghi, trattorie e caffè, a prezzi correnti, oscillante da un minimo di 13,17 lire a un massimo di 16,18 tra il 1930 e il 1938, a fronte di 15,23 lire e 18,23, nello stesso intervallo di tempo, per gli addetti al commercio e di 10,85 e 13,86 per gli operai industriali¹⁴³. Considerando, inoltre, che tali dati non erano comprensivi di straordinari, gratifiche, interessenze e somme sostitutive di vitto e alloggio, e che gli oneri contributivi a fini sociali per il cumulo di sussidi contro gli infortuni, le malattie ecc. incidevano sul monte salari quasi il doppio di quanto si verificasse per le paghe operaie, si può desumere che i salari di fatto fossero anche più alti e che il trattamento economico degli addetti al commercio (in cui rientravano anche quelli agli alberghi e ristoranti) fosse migliore di quello dei lavoratori di fabbrica¹⁴⁴. Tuttavia bisogna tenere conto di altri fattori che inducono a non assegnare alle cifre sopra riportate un valore definitivo. È lecito supporre che le retribuzioni reali dei lavoratori di cui ci occupiamo fossero, soprattutto se considerate nell'arco di un anno e non di un mese o di un giorno, meno alte di quanto potrebbe apparire dalle medie nazionali e non lontane da quelle percepite dagli operai industriali.

Innanzitutto, come si è cercato di dimostrare nelle pagine precedenti, la stagionalità degli esercizi, la mobilità dei dipendenti e la disoccupazione, particolarmente elevata nella prima metà degli anni Trenta, contraddistinguevano il lavoro nel settore e, come fecero notare studiosi, esperti

143. Cfr. V. Zamagni, *La dinamica dei salari nel settore industriale*, in P. Ciocca e G. Toniolo (a cura di), *L'economia italiana nel periodo fascista*, il Mulino, Bologna 1976, p. 378, tab. B.11; Ead., *La distribuzione commerciale in Italia fra le due guerre*, cit., pp. 70-71, tabb. 16-17.

144. Cfr. Ead., *La distribuzione commerciale in Italia fra le due guerre*, cit., pp. 69 e 73.

e sindacalisti contemporanei, influivano in misura notevole sui guadagni del personale, specialmente di quello esterno. I benefici di una paga giornaliera, settimanale o mensile relativamente consistente potevano essere ridotti da lunghi periodi di inattività provocati dalla mancanza di impiego o dalla sua natura intermittente. Ciò poteva condurre il reddito complessivo accumulato alla fine di ogni anno da un lavoratore d'albergo e ristorante a essere pari o inferiore a quello di un operaio o di un muratore¹⁴⁵. In secondo luogo, dato che l'ammontare del diritto fisso era legato all'andamento degli affari di alberghi e pubblici esercizi, se i ricavi di questi ultimi ristagnavano (come in effetti accadde in molte zone del Paese negli anni successivi al 1928) anche i guadagni di camerieri, facchini e portieri ne risentivano pesantemente. Il diritto fisso, inoltre, dal 1° gennaio 1929 in poi fu gravato dall'imposta di ricchezza mobile, riscossa dai proprietari tramite la trattenuta di un'aliquota del 9% sull'importo della percentuale di servizio distribuita ai dipendenti. Tale provvedimento sollevò numerose proteste da parte di lavoratori e sindacalisti, che ribadirono come proprio il carattere variabile della percentuale di servizio avrebbe assegnato una funzione regressiva all'esazione dell'imposta stessa. Nonostante le lamentele, però, la norma fiscale non venne modificata¹⁴⁶. I redditi della forza lavoro vennero danneggiati anche dal blocco dei prezzi e delle tariffe a partire dall'ottobre 1936 (confermato nel 1940), avviato in conseguenza della svalutazione della lira e nell'ambito della politica autarchica messa in atto dal regime¹⁴⁷. Con il congelamento dei prezzi, infatti, anche le percentuali di servizio rimasero, almeno in via ufficiale, ferme in maniera direttamente proporzionale ai listini di camere d'albergo e consumazioni di bar e ristoranti stabiliti politicamente¹⁴⁸. La gravità della disoccupazione prima

145. Nel 1950 l'Istat stimò che il salario medio annuo di un dipendente di pubblico esercizio come un albergo, un ristorante o un bar fosse pari a 4.700 lire nel 1938, assai più basso (proprio a causa del carattere stagionale del lavoro) di quello dei suoi colleghi delle altre attività commerciali ed equivalente o inferiore a quello di svariate qualifiche operaie. Si veda Istat, *Studi sul reddito nazionale*, in «Annali di Statistica», s. VIII, vol. III, 1950, pp. 291-292.

146. Cfr. *La tassa di R.M. sulla percentuale negli alberghi*, in «L'Albergo in Italia», ottobre 1928, p. 704; Acs, *Pcm*, 1928-30, b. 1356, fasc. 18.6.7820, Appunto per il capo del governo, 22 luglio 1929; *ivi*, fasc. 18.6.8402, Lettera del sottosegretario di Stato al Ministero delle Corporazioni, 6 agosto 1929.

147. Cfr. V. Zamagni, *La distribuzione commerciale in Italia fra le due guerre*, cit., pp. 107-108.

148. Cfr. «Sindacato e corporazione», 1936, vol. LXIX, n. 1, p. 77; O. Messori, *L'importanza delle rivelazioni [sic] dei salari di fatto nella categoria dei lavoratori d'albergo*, in Società italiana di demografia e statistica, *Atti della V riunione dedicata alla statistica del lavoro*.

e il blocco delle tariffe poi indebolirono alquanto la capacità contrattuale dei sindacati fascisti, i quali furono costretti in più occasioni, tra la fine degli anni Venti e la metà del decennio seguente, a rinunciare a perseguire aumenti di paga o il superamento della percentuale di servizio a favore di salari fissi per il personale esterno, in cambio della conservazione di posti di lavoro e di misure per alleviare le condizioni di coloro che avevano perso l'impiego¹⁴⁹. Vi è da aggiungere, infine, che le decurtazioni salariali che colpirono i lavoratori industriali nel 1930 furono estese, in ugual misura, anche a quelli degli alberghi. Nel novembre di quell'anno, infatti, le organizzazioni sindacali concordarono una riduzione dell'8% sull'importo lordo di salari e stipendi, sia per il personale interno ed esterno che per gli impiegati delle strutture ricettive e della Compagnia internazionale delle carrozze con letti, come era avvenuto per le maestranze di fabbrica. Nel 1934 fu concordato un ulteriore taglio alle retribuzioni nominali, ma questa volta i dipendenti degli alberghi se la cavarono meglio di quelli delle industrie: per i primi la riduzione fu del 5%, limitatamente al personale interno, e dal 3 al 7% per gli impiegati, affiancata da un taglio del 10% sull'indennità di vitto e alloggio e sugli straordinari di tutti i dipendenti. Per i secondi, invece, le restrizioni ai salari monetari oscillarono dal 7 al 12%. È vero che in quel periodo il calo del costo della vita compensò in buona parte la diminuzione dei redditi; è altrettanto vero, però, che i salari reali, se considerati nel lasso di tempo 1927-1935, conobbero comunque una diminuzione, pur se meno grave di quella sperimentata dai salari reali nell'industria¹⁵⁰. La tendenza si invertì a partire dall'estate del 1936, quando, esattamente come stava succedendo per i lavoratori di fabbrica, accordi nazionali stabilirono aumenti dell'8% su salari e stipendi lordi dei dipendenti di alberghi e pensioni e innalzamento del 10% sulle indennità di vitto e alloggio. Seguirono l'introduzione degli assegni familiari, altri aumenti salariali tra il 10 e il 12% (entrambe le misure varate nel 1937) e ulteriori incrementi delle retribuzioni e delle indennità pari all'8%, de-

Napoli 18-20 dicembre 1939, Tip. Unione Arti Grafiche, Città di Castello 1940, vol. I, pp. 355-356 e 359.

149. Cfr. *Problemi contrattuali*, in «L'Albergo in Italia», gennaio 1929, p. 51; *Federazione dei lavoratori di albergo e pubblici esercizi. La situazione contrattuale*, in «Il Lavoratore del commercio», febbraio 1933, p. 4; *Federazione nazionale fascista dei lavoratori del turismo e dell'ospitalità, Relazione sull'attività svolta durante l'anno 1936*, cit., pp. 17-18.

150. Cfr. «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», gennaio 1931, p. 2; *ivi*, giugno 1934, p. 166; V. Zamagni, *La dinamica dei salari nel settore industriale*, cit., p. 338; Ead., *La distribuzione commerciale in Italia fra le due guerre*, cit., p. 74.

cisi nel 1939, e al 10%, nel 1940¹⁵¹. Si trattava di misure che, come per gli addetti delle fabbriche, rientravano nella politica di moderato sostegno dei redditi intrapresa dai vertici delle associazioni imprenditoriali e dal governo fascista, nel quadro del rinforzo alla crescita economica manifestatasi, anche attraverso un rialzo dei prezzi, dopo il 1935 e orientato verso il riarmo in vista dell'imminente conflitto mondiale¹⁵².

Un esempio, a livello locale, di come i salari del personale dei pubblici esercizi non si distanziassero granché da quelli dei lavoratori delle fabbriche e dei cantieri edili lo si può osservare dal confronto tra le retribuzioni minime stabilite dai contratti integrativi della provincia di Milano per i dipendenti d'albergo e pensione nel 1929, e del comune di Milano per i lavoratori dell'edilizia nello stesso anno e per gli operai meccanici e metallurgici nel 1930.

Tab. III.5 - Paghe minime contrattuali assegnate al personale alberghiero della provincia di Milano, nel 1929, distinte per categorie di esercizio (valori in lire al mese)

<i>Alberghi</i>				
	<i>Lusso</i>	<i>1ª categoria</i>	<i>2ª categoria</i>	<i>3ª categoria</i>
<i>Personale interno</i>				
Capo cuoco	1.200	900	700	-
Sotto capo cuoco	800	650	-	-
Cuoco	-	600	450	400
1º aiuto cuoco	375	300	250	225
2º aiuto cuoco	350	275	225	200
1º caffettiere	350	295	250	240
Cantiniere	350	295	250	240
Garzone di cucina	275	235	195	190
1ª guardarobiera	260	230	220	190

151. Cfr. «Bollettino della Federazione nazionale fascista alberghi e turismo», agosto-settembre 1936, p. 62; *ivi*, febbraio 1937, p. 10; *ivi*, maggio-giugno 1937, p. 42; *ivi*, aprile 1939, pp. 16-17; *ivi*, maggio 1940, p. 2; V. Zamagni, *La dinamica dei salari nel settore industriale*, cit., pp. 340-342.

152. Cfr. S. Musso, *Gli operai, tra centro e periferia*, cit., p. 41.

<i>Alberghi</i>				
	<i>Lusso</i>	<i>1ª categoria</i>	<i>2ª categoria</i>	<i>3ª categoria</i>
Cuoca e caffettiera	250	200	180	160
Stiratrice	230	200	190	-
Lavandaia	175	160	150	150
<i>Personale esterno</i>				
Governante, con conoscenza di tre lingue straniere	400	350	300	-
Maitre d'hotel (Capo cameriere)	180	150	140	-
Chef de rang ai piani (cameriere)	120	110	110	90
Facchino ai piani	120	110	100	90
Chef de rang di sala (cameriere)	110	95	90	70
Cameriere al bar e al vestibolo	110	100	95	-
1° portiere	110	100	90	85
2° portiere	80	70	65	60
Demi-chef (sottocameriere)	80	70	65	-
Telefonista	75	70	70	-
Aiuto cameriere ai piani	65	65	55	55
Commissionario ascensorista	60	50	50	50

Fonte: *Accordo economico per il personale alberghiero della provincia di Milano*, in «L'Albergo in Italia», giugno 1929, p. 383.

Tab. III.6 - Pagine minime contrattuali, distinte per qualifica, assegnate a Milano ai lavoratori edili nel 1929 e agli operai meccanici e metallurgici nel 1930

<i>Qualifiche</i>	<i>Lire al mese</i>
Muratore	717,6
Operaio specializzato	651,04
Badilante	592,8
Operaio qualificato	517,92

Manovale edile	468
Manovale specializzato	451,36
Manovale comune	422,24
Garzone edile	395,2
Apprendista	297,44
Manodopera femminile qualificata	278,72
Manodopera femminile comune	230,88
Ragazzo	153,92

Fonte: elaborazioni da P. Tedeschi, L. Trezzi, *L'opera condivisa. La città delle fabbriche. Sesto San Giovanni 1903-1952. La società*, Franco Angeli, Milano 2007, p. 73, tab. 17 (per le paghe minime degli operai meccanici e metallurgici) e da G. Consonni, G. Tonon, *Milano: classe e metropoli tra due economie di guerra*, in G. Sapelli (a cura di), *La classe operaia durante il fascismo*, «Annali della Fondazione G. Feltrinelli», 1979/1980, p. 503, tab. 14.

Pur essendo i dati contenuti nella tabella III.6 una stima dei salari minimi mensili¹⁵³, la comparazione delle paghe-base degli operai metalmeccanici e dei lavoratori edili milanesi con quelle delle qualifiche del personale alberghiero della provincia di Milano risulta di un certo interesse. Dalle cifre delle due tabelle emerge come solamente il capo cuoco, il sotto capo cuoco e il cuoco (quest'ultimo nei soli esercizi di prima categoria) guadagnassero più di un lavoratore di fabbrica o di cantiere edile; se si scendeva lungo la scala gerarchica delle mansioni del personale interno, però, aiuto cuochi, garzoni, caffettieri e cantinieri percepivano salari-base inferiori non solo a quelli degli operai specializzati e qualificati o dei muratori ma perfino a quelli dei manovali. Cuoche, stiratrici e lavandaie guadagnavano meno delle operaie, mentre solo la prima guardarobiera di un albergo di lusso o di prima categoria percepiva una paga superiore a un'addetta non qualificata di uno stabilimento industriale. Si deve ricordare che i dati attinenti al personale interno non sono comprensivi della quota del diritto fisso che spettava loro né delle indennità di vitto e alloggio e degli straordinari. Tuttavia, al 1929, soltanto il 10% del diritto fisso veniva spartito tra i dipendenti «interni» di un albergo, andando a costituire una porzione marginale del loro reddito; inoltre, anche i dati dei salari operai

153. Le fonti citate in nota alla tabella riportano le paghe giornaliere, che sono state moltiplicate per 26 giorni lavorativi.

non comprendono le percentuali di cottimo e gli straordinari. Quanto alle indennità di vitto e alloggio, per la provincia di Milano la prima fu fissata in 9 lire giornaliere per gli addetti di prima categoria, in 7,50 lire per quelli di seconda e 6 lire per quelli di terza e di quarta; l'indennità di alloggio, invece, fu stabilita, rispettivamente, in 3 lire, 2,50 e 2 al giorno¹⁵⁴. Se le somme per il vitto erano un'integrazione mensile non indifferente e potevano aiutare a sostenere il costo della vita nel capoluogo lombardo, quelle per l'alloggio, considerando il livello medio degli affitti in città, si rivelavano, al contrario, poco utili ad affrontare l'onere di abitare al di fuori del luogo di lavoro¹⁵⁵. Il risultato era che la gran parte dei dipendenti d'albergo, laddove gli veniva offerta la possibilità di scelta, non usufruiva delle indennità e preferiva risiedere e consumare i pasti all'interno dell'esercizio, confermando così il carattere compensativo, in natura, di tali voci del costo del personale rispetto alla paga¹⁵⁶. La professione di muratore e badilante, infine, era assai soggetta a stagionalità e disoccupazione, quindi anche i loro salari-base possono essere sovrastimati; pure quelli di cuochi e garzoni, però, erano soggetti agli stessi fenomeni, come abbiamo visto. A conti fatti, perciò, il confronto tra i minimi mensili di queste categorie mantiene un suo fondamento. Le paghe-base del personale esterno sono state indicate, invece, non per azzardare un paragone con quelle operaie, ma solo per far capire quanto poco pesassero (se si esclude la figura della governante che conosceva le lingue straniere) nella composizione delle sue retribuzioni. Queste ultime erano davvero fortemente dipendenti dall'alea dell'ammontare delle percentuali di servizio: i redditi dei camerieri e delle cameriere, dei portieri e perfino dei facchini potevano raggiungere livelli elevati in rapporto a quelli dei lavoratori edili, di fabbrica e degli altri servizi nei periodi di «vacche grasse», ma potevano altresì risultare assai miseri durante quelli di «vacche magre», divenendo inferiori a quelli di

154. Cfr. *Accordo economico per il personale alberghiero della provincia di Milano*, in «L'Albergo in Italia», giugno 1929, p. 381.

155. Al 1° giugno 1929, a Milano, un chilo di pane di frumento costava 1,94 lire, un chilo di pasta di prima qualità 2,60 lire, un chilo di patate 1,13 lire, un chilo di carne di manzo con osso 6,66 lire, un chilo di carne suina fresca 14,46 lire, una dozzina di uova fresche di prima qualità 6,33 lire, un chilo di formaggio pecorino 17,19 lire, un litro di latte 1,30 lire. L'affitto medio di un appartamento di tre-quattro vani, invece, al 1° luglio 1929 oscillava tra le 1.425 e le 1.900 lire all'anno, pari a 118,75 e 158,33 lire al mese. Elaborazioni e dati da Istat, *Annuario statistico italiano. Anno 1930*, Istituto poligrafico dello Stato, Roma 1930, pp. 548 e 552.

156. Cfr. *Situazione generale sindacale con speciale riguardo al Contratto Nazionale di Lavoro*, cit., p. 95.

altre categorie lavorative. Si potrà obiettare che Milano era una piazza assai favorevole, rispetto ad altre aree produttive d'Italia, per le paghe di operai e muratori e che i salari dei lavoratori di altre province e comuni non erano così alti. Anche i minimi mensili dei dipendenti d'albergo e ristorante di altre province, però, erano più bassi di quelli rilevati a Milano¹⁵⁷.

In sostanza, dunque, è ipotizzabile che i mirabolanti guadagni che venivano attribuiti, all'epoca, ai dipendenti dei pubblici esercizi non fossero altro che l'estensione, distorta, a tutte le maestranze del settore delle laute entrate monetarie di cui beneficiava una ristretta minoranza della manodopera, quella maggiormente qualificata e che svolgeva le sue mansioni nelle aziende di lusso e di prim'ordine. Per i restanti addetti, che formavano la maggioranza della forza lavoro, i salari e, presumibilmente, le condizioni di vita non erano diverse da quelle di altri lavoratori urbani. Indubbiamente il sistema dei minimi mensili e del diritto fisso aveva costituito un miglioramento per le maestranze, se si pone mente ai modi di retribuire il personale in auge prima del 1919, avendo introdotto elementi di stabilità e di restringimento dei differenziali salariali tra personale interno ed esterno. Si era ancora lontani, tuttavia, dal godimento di redditi soddisfacenti da parte di tutti i prestatori d'opera del settore.

4. *In attesa del turismo di massa: relazioni sindacali, contrattazione nazionale, problematiche del collocamento e della formazione dei lavoratori nel secondo dopoguerra*

La partecipazione dell'Italia al secondo conflitto mondiale ripresentò, in forma più aggravata, i problemi e le difficoltà già patite dal mercato del lavoro e dalle strutture turistico-alberghiere durante la guerra 1914-1918. Nel periodo di non belligeranza (settembre 1939-giugno 1940) si registrò nuovamente un calo degli arrivi di visitatori stranieri nel nostro Paese, mentre il blocco dei prezzi, dei salari e delle tariffe, in realtà fin da subito poco rispettato dagli operatori economici della Penisola, deprese le retribuzioni dei dipendenti dei pubblici esercizi, che dovevano comunque affrontare una recrudescenza della disoccupazione portata dal calo dei

157. A titolo di esempio, si vedano le tabelle dei minimi di paga mensili attribuiti al personale d'albergo delle province di Torino e di Brescia nel 1932, quando erano ancora in vigore a Milano i minimi salariali stabiliti tre anni prima. Cfr. *Il contratto di lavoro per i dipendenti degli alberghi di Torino*, in «Il Lavoratore del commercio», settembre 1932, p. 4; *Il contratto di lavoro per i lavoratori di albergo di Brescia*, in *ivi*, novembre 1932, p. 4.

flussi turistici. Con la partecipazione attiva alle operazioni belliche, poi, e soprattutto con l'invasione delle truppe angloamericane e la divisione in due del territorio nazionale (il Centro-Sud governato dagli Alleati, il Centro-Nord dalla Repubblica di Salò e dai tedeschi), l'intero settore collassò. Molti alberghi e pensioni vennero distrutti o requisiti dalle forze armate degli opposti schieramenti per trasformarli in ospedali, depositi e alloggi per ufficiali; destino simile conobbero numerosi ristoranti e trattorie. La leva obbligatoria e i richiami alle armi risolsero la questione della scarsità di impiego, ma coloro che conservarono il posto di lavoro assisterono al crollo dei consumi e al contemporaneo, vertiginoso, aumento del costo della vita che, per un verso, svuotarono i pochi locali che ancora offrivano i loro servizi ai clienti e, per l'altro, peggiorarono notevolmente le esistenze degli addetti, così come di tutti gli abitanti delle città in generale. Al termine della guerra, nella tarda primavera del 1945, imprenditori e lavoratori dovettero riprendere l'attività in un contesto in cui circa metà delle strutture ricettive esistenti era inutilizzabile, le principali linee di trasporto e di comunicazione erano in ginocchio, i redditi pro capite si erano abbassati rispetto al 1939 e vi era una grande penuria di beni di consumo e di oggetti di arredamento¹⁵⁸.

Con il conflitto e la conseguente caduta del regime fascista si era dissolto anche tutto l'apparato istituzionale e giuridico che regolava il funzionamento delle corporazioni e dei sindacati unici, l'obbligatorietà delle conciliazioni delle vertenze e il divieto di sciopero. Pur restando in piedi il meccanismo contrattuale a livello nazionale e provinciale, le relazioni sindacali tornarono a svolgersi liberamente, come si era verificato prima del 1925. Già in occasione del congresso della Confederazione generale italiana dei lavoratori (Cgil), tenutosi a Napoli dal 28 gennaio al 1° febbraio 1945, furono ricostituiti i primi nuclei della nuova Filam a opera di militanti socialisti e comunisti toscani guidati da Mario Urbani, nuclei che si uniformarono all'indirizzo politico centralistico del sindacato unitario, al quale aderirono, sancito da quel congresso in cui l'operato delle rinate federazioni venne posto sotto il controllo della Confederazione. Gli accordi collettivi nazionali di lavoro, da allora in poi, infatti, sarebbero stati firmati dalle federazioni nazionali con l'ausilio e la consulenza della Confederazione generale, mentre quelli provinciali, riguardanti fon-

158. Cfr. V. Zamagni, *La distribuzione commerciale in Italia fra le due guerre*, cit., pp. 111-117; G. Aliberti, *Dalla parsimonia al consumo. Cento anni di vita quotidiana in Italia (1870-1970)*, Le Monnier, Firenze 2003, pp. 127-133; S. Pivato, *Il Touring Club Italiano*, cit., p. 139; A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., pp. 240-242.

damentalmente gli aspetti economici e salariali del rapporto d'impiego, sarebbero stati siglati dalle sezioni provinciali delle federazioni. Il vero e proprio congresso fondativo della rinata Federazione dei lavoratori d'albergo e mensa, invece, si tenne dopo la fine delle ostilità, dal 28 settembre al 1° ottobre 1945 a Firenze, su iniziativa di alcuni sindacalisti lombardi e piemontesi perseguitati durante il ventennio fascista, il cui leader, Arturo Baronchelli, venne eletto segretario nazionale proprio in quel consesso¹⁵⁹. Nel frattempo, anche le vecchie associazioni sindacali degli albergatori e degli esercenti di ristoranti, bar e caffè (rispettivamente Aia e Fipe) si erano ricostituite sulle ceneri delle Federazioni fasciste dei datori di lavoro.

A queste ultime, proprio sulla base delle discussioni su come riformare il rapporto di lavoro emerse nel congresso di Firenze e approfondite nei mesi successivi dal Consiglio nazionale del sindacato¹⁶⁰, la Filam fece recapitare nell'aprile del 1946 una serie di richieste per redigere un nuovo contratto collettivo nazionale. Le rivendicazioni avanzate dai rappresentanti dei dipendenti erano alquanto radicali e alcune erano la riproposizione di quelle portate avanti nelle lotte del biennio rosso: riduzione dell'orario di servizio a otto ore giornaliere, istituzione di commissioni interne simili a quelle funzionanti nelle fabbriche, innalzamento delle indennità di licenziamento e loro estensione anche agli addetti che si dimettevano volontariamente, abolizione delle differenze di trattamento retributivo esistenti tra addetti dei piccoli alberghi e pensioni e addetti degli altri esercizi, fissazione di minimi di paga mensili garantiti per tutti i dipendenti. Similmente a quanto era accaduto nel 1919¹⁶¹ l'organizzazione dei lavoratori alberghieri e della ristorazione, sulla scia della mobilitazione avviata dalle altre federazioni di categoria per ottenere progressi salariali e normativi, approfittava del ritrovato clima di libertà politica e sindacale e della ridefinizione dei rapporti di forza tra le parti sociali, entrambe conseguenze della fine della guerra, per conquistare condizioni lavorative migliori rispetto a quelle sperimentate in epoca fascista. Gli imprenditori alberghieri e i proprietari di bar e ristoranti giudicarono troppo onerose le pretese della Filam. Per quanto riguardava l'orario di lavoro, ribadendo

159. Cfr. S. Rogari, *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, Le Monnier, Firenze 2000, pp. 27-28; S. Musso, *Storia del lavoro in Italia*, cit., pp. 203-207; A. Famiglietti, *La nascita della Filcams-Cgil. Il sindacalismo dei servizi nel secondo dopoguerra (1944-1960)*, Ediesse, Roma 2008, pp. 18-19.

160. Cfr. AsCgil, *Segreteria generale, Atti e corrispondenza*, b. 35, fasc. 505, Resoconto del congresso lavoratori albergo e mensa tenuto a Firenze nei giorni 28-29-30 settembre 1° ottobre 1945, pp. 17-24.

161. Cfr. *supra*, par. 1.

considerazioni più volte espresse nei primi decenni del Novecento, l'Aia (all'epoca presieduta da Zammaretti) in particolare sottolineò come la riduzione a otto ore avrebbe comportato sia un aggravio dei costi del personale per le aziende, in quanto si doveva assumere sino al 35% in più di addetti (da dividere in tre turni), sia una riduzione dei guadagni per i dipendenti, dato che la distribuzione della percentuale di servizio sarebbe stata diluita su una platea più ampia di fruitori, sia un disagio per la clientela, che sarebbe stata sottoposta a un cambio troppo frequente di persone alle quali fare riferimento per veder soddisfatte le proprie necessità. Il servizio, specialmente per camerieri, facchini e portieri, non era continuativo ed era intervallato da numerose pause, quindi non si vedeva il bisogno di diminuirne la durata. Relativamente alle paghe, poi, il timore degli albergatori era che, attraverso un minimo salariale garantito a tutti, si sarebbe arrivati a dover compensare il personale con un salario fisso, eventualità assolutamente da rigettare per le imprese. A confronto delle retribuzioni erogate nel 1940, infatti, quelle dispensate nel 1946 erano già cresciute enormemente: tra indennità aggiuntive per carovita, contingenza e presenza (misure introdotte per i lavoratori di tutti i settori durante il conflitto e rimaste in vigore dopo il 1945), ogni dipendente costava al proprietario di esercizio, in media, dalle 5.000 alle 6.000 lire al mese. Senza contare che i contributi assicurativi, pensionistici, per invalidità e per assegni familiari a carico dei datori di lavoro erano aumentati dal 17,70% sulle paghe e percentuali di servizio del 1943 al 28,50% del 1946¹⁶². Secondo gli imprenditori, inoltre, gli introiti del personale esterno erano cresciuti di dieci volte rispetto al 1940, a causa dell'aumento degli incassi del diritto fisso a sua volta dovuto all'innalzamento inflazionistico dei conti degli alberghi; ciò avrebbe portato camerieri e portieri a guadagnare più degli alti funzionari dello Stato. I minimi salariali mensili garantiti per tutti e fissati a livello provinciale in base al costo della vita, quindi, avrebbero portato a un incremento intollerabile dei costi di esercizio¹⁶³. Per le

162. Sull'aumento dei contributi e delle prestazioni previdenziali e assistenziali, degli assegni familiari e di altri oneri sociali a cavallo del secondo conflitto mondiale, si veda G. Silei, *Lo Stato Sociale in Italia*, cit., pp. 353-362; Id., *Lo Stato Sociale in Italia. Storia e documenti*, vol. II, *Dalla caduta del fascismo ad oggi (1943-2004)*, Lacaita, Manduria 2004, pp. 40-50.

163. Cfr. AsCgil, *Segreteria generale, Atti e corrispondenza*, b. 35, fasc. 505, Relazione dell'Associazione italiana albergatori sulle trattative per il nuovo contratto nazionale di lavoro per gli operai dipendenti da alberghi, 15 luglio 1946, pp. 2-9; AcS, *Mi, Gabinetto, Fascicoli correnti*, 1944-46, b. 26, fasc. «Lavoratori Albergo e Mensa», Lettera del presidente della Fipe al ministro del Lavoro, 22 luglio 1946; *ivi*, Memorandum del Sindacato

stesse ragioni l'Aia si opponeva vivamente all'aumento delle indennità di licenziamento e alla loro applicazione a chi si dimetteva volontariamente, mentre controbatteva all'abolizione delle differenze di trattamento retributivo tra addetti di piccoli, medi e grandi alberghi con il fatto che i primi, che erano la maggioranza dei dipendenti del comparto, non avevano quel bagaglio di conoscenze formali e capacità professionali che contraddistingueva i secondi e i terzi e dunque era giusto che vi fosse una disparità nei modi di remunerare il personale delle diverse categorie di esercizi. Infine, come era successo subito dopo il primo conflitto mondiale, gli albergatori rifiutavano anche solo l'idea dell'esistenza di commissioni interne dei dipendenti nelle loro aziende, per timore che tali organi pretendessero, un giorno, di co-gestire gli esercizi stessi. Tuttavia avrebbero acconsentito all'esistenza di fiduciari dei lavoratori negli alberghi di medie e grandi dimensioni (un fiduciario nelle ditte da 11 a 100 addetti, tre in quelle con oltre 100 addetti), incaricati di vigilare sulla corretta distribuzione delle percentuali di servizio e di raccogliere i reclami del personale nei confronti della dirigenza¹⁶⁴.

È facile notare come le posizioni di dipendenti e datori di lavoro, o meglio delle loro associazioni di rappresentanza, nell'immediato secondo dopoguerra replicassero atteggiamenti, richieste e incompatibilità già manifestatesi nel primo dopoguerra, come se durante il regime fascista alcune questioni di fondo del rapporto d'impiego non fossero mai state realmente affrontate e risolte. Le otto ore di lavoro giornaliera e l'istituzione di commissioni interne erano rodati cavalli di battaglia tornati al centro delle preoccupazioni del sindacato dei dipendenti, segno non solo dell'uniformarsi della Filam alle piattaforme rivendicative della Cgil ma anche di un'esigenza, sempre manifestata dagli attivisti sindacali, di non far sentire gli addetti di alberghi e ristoranti diversi dagli altri lavoratori. L'attribuzione al personale esterno di guadagni assai elevati, da parte degli imprenditori, invece, reiterava il *leitmotiv*, vecchio di mezzo secolo, del godimento di redditi e stili di vita benestanti di cui fruivano camerieri, portieri e perfino facchini; affermazione buona in ogni stagione per opporsi a proposte di incrementi salariali. Il fatto, però, che le rinate Aia e Fipe si dichiarassero fortemente ostili a minimi salariali garantiti per tutte

lavoratori albergo e mensa, 25 luglio 1945 [in realtà 25 luglio 1946]; *ivi*, *Pcm*, 1944-47, b. 3544, fasc. 18.5/607051, Lettera del vice presidente dell'Aia alla Presidenza del Consiglio dei ministri, 2 settembre 1946.

164. Cfr. Relazione dell'Associazione italiana albergatori sulle trattative per il nuovo contratto nazionale di lavoro, doc. cit., pp. 12-15.

le categorie, chiarisce come le paghe-base minime definite dai contratti provinciali, specialmente per il personale esterno, in realtà potessero essere anche inferiori a quanto si deduce dalla lettura degli accordi o addirittura inesistenti, rimanendo così la percentuale di servizio l'unica entrata effettiva dei bilanci di buona parte della forza lavoro del settore. Subendo anch'essa i contraccolpi della disoccupazione e dell'inflazione galoppante che imperversavano in Italia subito dopo la fine delle ostilità, e stentando ancora a ripartire i flussi di visitatori nelle stazioni di cura e soggiorno e nei principali siti turistici della Penisola, non stupisce che le organizzazioni sindacali mobilitassero i loro iscritti, da un lato, per ridurre l'orario di lavoro e costringere così le aziende ad aumentare i turni di servizio e ad assumere ulteriori addetti; dall'altro per introdurre un elemento di stabilità, costituito dal salario minimo mensile garantito, nei traballanti redditi dei lavoratori¹⁶⁵.

Di fronte all'irrigidimento dei datori di lavoro e al loro rifiuto di accettare le proposte avanzate dalla Filam, il 20 luglio quest'ultima proclamò uno sciopero nazionale che durò circa una dozzina di giorni. Pur essendo la prima manifestazione di conflittualità scattata contemporaneamente in regioni diverse e coordinata dal vertice del sindacato, il suo andamento mostrò dinamiche quasi identiche a quelle emerse nel corso delle vertenze del biennio rosso. Anche in tale circostanza, infatti, i gestori di alberghi e locali pubblici reagirono impiegando familiari e personale reclutato sul momento per sopperire ai vuoti lasciati dagli scioperanti. Questi ultimi in alcune città scesero nelle piazze e nelle vie sfilando in corteo e innalzando cartelli che spiegavano i motivi della loro protesta; in altre si recarono dalle autorità comunali o prefettizie per chiedere di fare pressioni sugli imprenditori affinché acconsentissero di trattare con la Filam le istanze sopra descritte; nei principali capoluoghi del Paese, infine, si ripeterono le scene di squadre di scioperanti che percorrevano i centri storici imponendo la chiusura di quegli esercizi che ancora espletavano il servizio, con minacce e aggressioni ad avventori, colleghi «crumiri» e proprietari. A Roma e Milano si arrivò persino a lanciare bottiglie incendiarie e bombe a mano contro le sedi di alberghi, ristoranti e bar rimasti aperti durante lo sciopero. Vi furono scontri con la polizia e alcuni manifestanti furono

165. Sull'alta inflazione e la disoccupazione in Italia negli anni 1945-46, si veda V. Zamagni, *Dalla periferia al centro*, cit., pp. 406-407; sul ristagno dei flussi turistici nel 1946 rispetto agli anni precedenti il conflitto e al 1947, si veda M. Avancini, *Il movimento dei forestieri nelle stazioni di Cura, Soggiorno, Turismo negli anni 1946 - 1947*, in «Turismo e alberghi», aprile 1948, pp. 181-183.

arrestati¹⁶⁶. Sebbene in alcune zone lo sciopero non riuscisse a coinvolgere che poche decine di lavoratori, mentre in altre terminasse quasi subito, grazie alle promesse delle locali associazioni di commercianti e albergatori di rispettare le norme che l'imminente nuovo contratto nazionale avrebbe dettato, la prova di forza ebbe comunque uno sbocco positivo, perché i negoziati tra le parti, per quanto atteneva ai dipendenti alberghieri, ripresero nel mese di agosto, mentre quelli relativi agli addetti ai pubblici esercizi ricominciarono molto più tardi, nel mese di novembre¹⁶⁷. L'esito delle trattative tra Filam e Aia fu la firma del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, valevole per il personale subordinato esclusi gli impiegati, siglato il 14 settembre 1946.

Il testo dell'accordo, composto da 62 articoli e due patti aggiuntivi e la cui validità sarebbe scaduta il 30 settembre 1947, ricalcava quello del 1937, ma in svariati punti introduceva delle novità rilevanti e, nel complesso, rappresentava un buon risultato per le istanze avanzate dal sindacato. Le classificazioni degli esercizi e del personale restavano praticamente invariate rispetto al precedente contratto nazionale; le uniche modifiche erano costituite dalla separazione delle locande, considerate come categoria a sé stante, e dall'aggregazione del personale ausiliario nella terza fascia degli addetti. Le regole per le assunzioni rimanevano le stesse, salvo però il fatto che, non esistendo più gli uffici di collocamento specifici per il settore del commercio controllati dai sindacati fascisti, le procedure per il reclutamento delle maestranze erano divenute più libere; il proprietario avrebbe dovuto solo comunicare il numero e il tipo di assunzioni effettuate ad appositi uffici paritetici di collocamento che si stavano formando o si sarebbero formati nel Paese. L'apprendistato veniva esteso all'accesso di tutte le categorie del personale e la sua durata abbreviata a un anno per gli addetti alle cucine e a un anno e mezzo per

166. Cfr. AcS, *Mi, Gabinetto, Fascicoli correnti*, 1944-46, b. 26, fasc. «Lavoratori Albergo e Mensa», Rapporto del capo della polizia sullo sciopero di baristi e alberghieri a Roma, 26 luglio 1946; *ivi*, telegrammi dei prefetti di Bari, Firenze, Genova, Milano, Reggio Emilia, Salerno e Treviso al Ministero dell'Interno, del 22, 23, 24, 25, 27, 29, 30 e 31 luglio e 1 agosto 1946; *ivi*, Ordine del giorno dell'assemblea dei titolari di ristoranti, trattorie, caffè, bar ed esercizi similari di Taranto, 23 luglio 1946.

167. Cfr. *ivi*, Rapporto del prefetto di La Spezia sulle astensioni dal lavoro dei lavoratori di albergo e mensa, 22 luglio 1946; *ivi*, Rapporto del prefetto di Avellino sullo sciopero del personale addetto ad albergo e mensa, 23 luglio 1946; AsCgil, *Segreteria generale, Atti e corrispondenza*, b. 11, fasc. «Avv. Leprotti», Relazione del Consiglio nazionale Filam sulle attività svolte dalla data del precedente Congresso nazionale (marzo 1947) ad oggi, 28 ottobre 1948, pp. 6-7.

le altre mansioni; si confermavano i limiti di età e le facilitazioni previste nel precedente accordo per coloro che avevano frequentato una scuola alberghiera, ma le remunerazioni venivano innalzate (un terzo del salario-base e un punto del diritto fisso per i primi quattro mesi di lavoro, metà del salario e due punti a partire dal quinto mese). La durata del periodo di prova per gli assunti veniva abbreviata (20 giorni per gli appartenenti alla prima categoria e 10 per tutti gli altri) e si sanciva il rimborso delle spese di viaggio, da parte del datore di lavoro, per il dipendente licenziato durante quel periodo o alla fine di esso e che proveniva da un'altra provincia; per il resto, le norme ripetevano quanto già dettato nel 1937. Il primo cambiamento importante riguardava l'orario di servizio: agli operai ausiliari e agli addetti al guardaroba erano assegnate otto ore, a tutti i restanti dipendenti nove ore. Per particolari esigenze il personale esterno poteva lavorare fino a dieci ore al giorno, in cambio di un'indennità oraria calcolata sul solo salario-base. Infine, l'orario di lavoro degli addetti agli alberghi e pensioni stagionali era fissato a dieci ore. La durata del riposo settimanale e delle ferie retribuite non subiva variazioni rispetto a nove anni prima, a parte l'estensione anche alla terza classe del personale di 15 giorni di ferie pagate e di 12 ai dipendenti di alberghi con meno di dodici addetti. Altre innovazioni consistenti concernevano l'esonero dal servizio durante le festività nazionali (Natale compreso) o, in cambio, il godimento di indennità straordinarie; la conservazione del posto in caso di matrimonio e di gravidanza oltre che per richiamo alle armi e disgrazie familiari. La vera, seconda frattura rispetto al passato, tuttavia, riguardava le retribuzioni. Pur restando in piedi la tripartizione salario di base-percentuale di servizio-vitto e alloggio, i salari stabiliti negli accordi provinciali in riferimento al contratto del 1937 venivano aumentati di quattro volte (cinque per coloro che lavoravano in città con oltre 200.000 abitanti) e distribuiti ai dipendenti secondo il punteggio del diritto fisso deciso per ognuno di loro dagli accordi integrativi provinciali. Inoltre, la percentuale di servizio veniva assegnata sia al personale esterno che interno in egual misura e non più, come nel decennio precedente, per il 90% al primo e per il restante 10% al secondo. Il diritto fisso veniva stabilito al 14% su tutti i conti dei clienti per tutte le tipologie di esercizio (compresi gli alberghi di stagione), elevato al 15% per retribuire gli impiegati; esso veniva erogato mensilmente ai dipendenti e non più ogni 15 giorni. Infine, cosa assai significativa, si disponeva che i livelli minimi di paga che dovevano essere garantiti su scala provinciale si sarebbero uniformati ai salari orari minimi stabiliti per la maggioranza dei lavoratori dell'industria. Ad esempio, i minimi di paga per gli addetti inquadrati nella terza

fascia, di alberghi di prima categoria a Milano, dovevano essere pari a quelli previsti per i manovali specializzati dell'industria metalmeccanica, di quella del legno e dell'edilizia vigenti nelle zone di Milano, Torino e Genova, mentre per gli addetti di seconda fascia i minimi dovevano essere equiparati a quelli degli operai specializzati nei medesimi comparti. Riguardo al personale extra, la sua retribuzione non era più a carico del datore di lavoro, bensì si doveva liquidare attraverso la distribuzione della percentuale di servizio. Relativamente alle norme sulle consegne del materiale da lavoro e sull'assicurazione per infortuni e malattie, il dettato contrattuale del 1946 ripeteva quello del 1937, salvo ridurre dall'80 al 60% il rimborso del materiale infrangibile e da un terzo a un quarto di quello frangibile. L'indicazione dell'ammontare delle indennità di licenziamento veniva rimandata ad accordi locali, mentre era stabilito che anche chi si dimetteva volontariamente aveva diritto a un'indennità, il cui importo saliva in proporzione agli anni di servizio accumulati presso una singola ditta. Il corredo del personale veniva semplificato, essendo prescritto solo per i capi servizio degli alberghi di lusso e di prima categoria il frac o lo stoffelius, mentre i camerieri dovevano indossare soltanto una giacca bianca e pantaloni neri, i facchini ai piani un semplice panciotto a maniche lunghe e i portieri un abito grigio con bottoni. Alle cameriere veniva risparmiata la cuffietta per coprire i capelli. Le regole attinenti alla disciplina e all'assicurazione per malattia e infortunio restavano di fatto uguali a quelle vigenti nel 1937, mentre per i piccoli alberghi e quelli stagionali le innovazioni erano minime: ai primi veniva abbassata la soglia sopra la quale non si poteva parlare di piccoli esercizi (sei dipendenti invece di otto e 25 stanze con letti invece di 30) e ai secondi si uniformava a tutto il personale il periodo di prova dopo l'assunzione (cinque giorni). L'ultima, dirompente, novità, invece, riguardava l'introduzione dei delegati aziendali e delle Commissioni interne. Per le ditte fino a 25 dipendenti, questi ultimi avrebbero eletto un loro rappresentante incaricato di vigilare sulla corretta applicazione degli accordi collettivi di lavoro e sulla distribuzione della percentuale di servizio, nonché di proporre ai proprietari miglioramenti dell'organizzazione del servizio e, più in generale, di fungere da collegamento tra lavoratori e direzione. Nelle ditte con oltre 25 dipendenti, tali compiti sarebbero stati svolti da una Commissione di tre membri, eletti anch'essi dal personale. Infine, un protocollo aggiuntivo di carattere provvisorio stabiliva che, dove il salario minimo garantito, fissato a livello provinciale, non avesse raggiunto il livello delle paghe minime degli altri lavoratori industriali, il datore di lavoro avrebbe corrisposto ai propri addetti un'indennità aggiuntiva mensile. Il lavoro straordinario

veniva retribuito con il 50% in più sul salario di base, mentre l'indennità di vitto era determinata in 60-70 lire al giorno e quella d'alloggio in 10 lire. Il contratto sarebbe rimasto valido per un anno, con possibilità di prorogarlo fino al 30 giugno 1948¹⁶⁸.

Risulta abbastanza chiaro, dunque, che il contenuto dell'accordo nazionale del 1946 fu decisamente migliorativo, per i lavoratori, rispetto a quello degli accordi siglati in epoca fascista, conseguenza soprattutto di un clima politico e sindacale, favorito dalla presenza al governo delle sinistre e dai provvedimenti economici che queste erano riuscite a conquistare nell'immediato dopoguerra a vantaggio dell'occupazione (introduzione del meccanismo di indicizzazione dei salari, blocco dei licenziamenti, riconferma della Cassa integrazione guadagni ecc¹⁶⁹), che aveva conferito alla Filam un potere contrattuale mai prima di allora sperimentato. Tuttavia lo spirito egualitario che pervadeva il testo del contratto, e che aveva condotto a una quasi equiparazione di trattamento retributivo e orario tra personale esterno e interno¹⁷⁰ nonché tra dipendenti d'albergo e operai industriali ed edili, trovò degli inaspettati oppositori proprio in alcune sezioni locali della Filam. Tra la fine di settembre e la metà di novembre del 1946 i militanti del sindacato degli addetti d'albergo e mensa di Catania, Palermo, Salsomaggiore e Sanremo resero note alla sede centrale di Roma le loro critiche e riserve sulla stipulazione del nuovo contratto nazionale, minacciando di non riconoscerlo né applicarlo. In particolare, si poneva l'attenzione sul fatto che l'innalzamento delle paghe base e l'uniformazione delle percentuali di servizio tra le diverse categorie avrebbero sfavorito i dipendenti degli alberghi stagionali, riducendo i loro guadagni. Nella provincia di Palermo, inoltre, già dal 1945 la manodopera era riuscita a strappare un diritto fisso pari al 20% su tutti i conti degli alberghi; la definizione, a livello nazionale, del diritto fisso al 14% si sarebbe trasformata, perciò, in una riduzione delle entrate del personale esterno¹⁷¹. Anche nel momento di massimo successo dell'attività sindacale,

168. Cfr. *Contratto nazionale collettivo di lavoro per i lavoratori d'albergo*, La Tipografica Milanese, Milano 1946.

169. Cfr. S. Rogari, *Sindacati e imprenditori*, cit., pp. 45-48.

170. Secondo il contratto del 1946 a un *maitre*, ad esempio, spettavano da 14 a 18 punti di diritto fisso e a un capo cuoco da 16 a 20, mentre in quello del 1937 il primo usufruiva da 16 a 20 punti e il secondo solo 5. Nel 1946 a un cameriere ai piani erano assegnati da 8 a 10 punti e a un secondo cantiniere da 7 a 9, mentre nel 1937 al primo ne venivano assegnati da 8 a 10 e al secondo solo 1.

171. Cfr. AsCgil, *Segreteria generale, Atti e corrispondenza*, b. 35, fasc. 505, Ordine del giorno dei lavoratori alberghieri di Palermo, 26 settembre 1946; *ivi*, Ordine del giorno

e nonostante le trasformazioni conosciute dalle relazioni industriali durante il ventennio fascista, riemergevano potenti le debolezze intrinseche del movimento operaio nel settore dell'ospitalità e della ristorazione, a cui si accompagnava l'insofferenza per l'eccessivo centralismo contrattuale (che assegnava massima importanza alla negoziazione nazionale, riducendo il ruolo dei soggetti e delle tematiche di quella provinciale) imposto dal nuovo corso della Cgil. Come gli stessi militanti riconobbero nei mesi successivi all'entrata in vigore del contratto, le divisioni tra i lavoratori in termini di aspettative di guadagno, di considerazione del proprio *status* professionale, di atteggiamento nei confronti dei propri colleghi e delle maestranze di altri settori erano ancora forti e continuavano, come in passato, a ridimensionare la portata delle lotte e dei risultati conseguiti dall'organizzazione sindacale¹⁷². Significativa, a tale proposito, è una lettera di un facchino ai piani pubblicata nel giugno 1947 sul rinato organo di stampa della Federazione dei lavoratori d'albergo, «Il lavoratore d'albergo e mensa», nella quale si «bacchettavano» i firmatari del contratto nazionale per non aver considerato come veri e propri capi reparto gli *chef*, i *concierge* e i *maitre*, ma solo degli operai specializzati con un salario maggiorato rispetto alle altre qualifiche facenti parte della prima categoria¹⁷³. A simili problemi si sommavano, poi, gli inconvenienti dovuti alla ormai consolidata frammentazione delle strutture ricettive e ristorative in una miriade di piccolissimi e piccoli esercizi, a fronte delle poche medie e grandi aziende esistenti, che rendevano difficoltosa, negli anni Quaranta come negli anni Dieci del Novecento, l'opera di proselitismo della Filam e di diffusione dei suoi programmi e delle sue strategie rivendicative. Tale opera, infine, trovava un ulteriore ostacolo nell'incompetenza dei militanti nel raccogliere adesioni nelle regioni del Centro-Sud, altro storico limite del sindacato. Sebbene nel 1947, infatti, quest'ultimo potesse vantare 32.935 iscritti in tutta Italia, un numero mai raggiunto prima nella sua storia e che probabilmente era dovuto all'abilità dei dirigenti della Cgil di ereditare e mantenere una parte dei bacini di consenso e degli organi territoriali (principalmente gli uffici di collocamento) costruiti dai loro

dei lavoratori d'albergo e mensa di Sanremo, 4 ottobre 1946; *ivi*, Ordine del giorno della Filam di Salsomaggiore, 11 ottobre 1946; *ivi*, Lettera del vicepresidente dell'Aia alla Filam, 16 novembre 1946.

172. Cfr. Relazione del Consiglio nazionale Filam sulle attività svolte dalla data del precedente Congresso nazionale, doc. cit., p. 3; *Contratto alberghi. Critiche dei lavoratori*, in «Il lavoratore d'albergo e mensa», 30 giugno 1947, p. 2.

173. Cfr. *In attesa del nuovo contratto alberghi. Critiche dei lavoratori*, in *ivi*, p. 1.

omologhi fascisti, ben il 63,94% di essi era concentrato nelle regioni del Nord; in Umbria, Abruzzo, Molise e Basilicata non si rilevavano iscritti, mentre nelle Marche, in Sardegna e in Calabria gli appartenenti alla Filam erano meno di 200¹⁷⁴. Tutto ciò si traduceva, pure dopo il secondo conflitto mondiale, in una scarsa incisività dell'azione sindacale in molte aree del Paese e in un'insufficiente capacità di mobilitazione della forza lavoro¹⁷⁵.

Anche sul versante degli imprenditori si registrarono, però, in quegli stessi anni, spaccature e inadeguatezze a rappresentare la maggioranza di proprietari e gestori di esercizi pubblici. Nel giugno del 1948, infatti, si verificò una scissione all'interno dell'Aia. Alcuni membri, in disaccordo con la dirigenza guidata all'epoca da Francesco Gentili, uscirono dall'Associazione e ne fondarono un'altra: la Fai (solo alla fine del 1949 i due organismi si sarebbero ricomposti nella Faiat). La Fipe, inoltre, scontava una bassissima adesione da parte degli esercenti delle province del Centro e del Sud Italia, «per cui una agitazione condotta a fondo in campo nazionale [contro di essa], appare [...] quanto mai fantomatica e pericolosa»¹⁷⁶. In un simile contesto, non desta meraviglia che le trattative per la stesura del contratto nazionale per i ristoranti, trattorie, bar e caffè si interrompessero, dopo estenuanti confronti tra le parti, nel dicembre 1946 né che nel giugno dell'anno successivo gli albergatori disdettassero l'accordo del '46 né che la Filam denunciassero nei mesi seguenti che in alcune grandi realtà urbane, come Roma e Milano, numerosi datori di lavoro non rispettassero le norme contrattuali relative al reclutamento della manodopera, agli orari di lavoro e ai salari minimi garantiti. I sindacalisti lamentavano, nello specifico, che albergatori e ristoratori assumevano lavoratori provenienti dalle campagne circostanti le grandi città o da altre province, senza servirsi degli uffici di collocamento misti o sindacali e senza rispettare le

174. Elaborazioni da Relazione del Consiglio nazionale Filam sulle attività svolte dalla data del precedente Congresso nazionale, doc. cit., p. 4. Si veda anche A. Famiglietti, *La nascita della Filcams-Cgil*, cit., p. 31.

175. Cfr. AsCgil, *Segreteria generale. Atti e corrispondenza*, b. 4, fasc. 25 «Costituzione Filcat», Verbale della riunione del Comitato direttivo centrale della Filcat, Milano, 19-20 settembre 1949.

176. *Ivi*, b. 28, fasc. 403 «Applicazione scala mobile categorie commercio», Lettera del segretario nazionale della Filam alle sezioni provinciali, 14 giugno 1951. Sulla scissione dell'Aia e la nascita della Fai, che portarono, tra l'altro, alla sospensione degli incontri tra le rappresentanze dei dipendenti e degli imprenditori per la predisposizione del nuovo contratto nazionale di lavoro, si veda lo scambio di lettere tra Filam, Aia e Fai durante i mesi di luglio e agosto del 1948, conservato in AsCgil, *Segreteria generale. Atti e corrispondenza*, b. 35, fasc. 588 «Commercio. Atti dell'Ufficio contratti».

norme contro l'urbanesimo ancora in vigore. Privi di qualificazione, tali addetti venivano fatti lavorare spesso ben più delle 9 o 10 ore previste dai contratti, erano pagati al di sotto dei minimi concordati e non si attenevano alle regole sul riposo settimanale¹⁷⁷. Le caratteristiche del mercato del lavoro nazionale, d'altronde, non si erano modificate granché rispetto all'anteguerra e quindi sovrabbondanza di offerta di manodopera non qualificata, prevalenza di esercizi di piccole dimensioni le cui necessità di personale specializzato erano quasi nulle, relativo disordine del regime di collocamento in seguito allo smantellamento degli apparati fascisti e criticità del sistema formativo e scolastico riguardante le professionalità del settore contribuivano a rendere elevata la disoccupazione e a incentivare proprietari e dipendenti a eludere i contratti vigenti¹⁷⁸.

Ciononostante, gli attivisti e i dirigenti della Filam non desistettero dall'imbastire agitazioni e scioperi per premere sugli imprenditori affinché pure gli addetti di bar e ristoranti potessero avere il loro contratto nazionale di lavoro in epoca repubblicana. Essendo arrivati a un punto morto i negoziati a livello centrale, a causa principalmente del tema dell'orario di lavoro, il sindacato si mosse su scala locale per strappare con accordi provinciali la concessione delle otto ore di servizio e, al contempo, incitare la controparte a riaprire i negoziati per la stesura del nuovo testo contrattuale. Dal 20 settembre al 1° ottobre 1947 scioperarono camerieri, baristi e addetti di cucina dei pubblici esercizi di Milano, Roma e Pisa, chiedendo la riduzione di orario, il rispetto della distribuzione della percentuale di servizio e la soppressione della consuetudine, invalsa tra alcuni gestori, di trattenere la somma in lire dell'indennità di vitto prelevandola da quella di contingenza. Questa volta non si registrarono particolari intemperanze da parte dei lavoratori, se non la costituzione delle solite ronde di controllo per far chiudere i locali dove erano presenti i «crumiri» e il lancio di una bomba a mano, inesplosa, contro il ristorante Verdi, a Milano. La mobilitazione ebbe l'effetto di far ricominciare gli incontri a Roma tra i vertici nazionali della Filam e della Fipe, a partire dal 4 ottobre, e di

177. Cfr. *ivi*, b. 35, fasc. 589 «Albergo e mensa. Atti dell'Ufficio contratti», Lettera di M. Balzanelli alla Camera federale del lavoro di Milano, 14 gennaio 1947; «Il lavoratore d'albergo e mensa», 30 giugno 1947, p. 1; Acs, *Pcm*, 1944-47, b. 3544, fasc. 18.3/76342, Lettera di alcuni lavoratori d'albergo e mensa disoccupati al Ministero del Lavoro e Previdenza sociale, 11 febbraio 1948. Si veda anche A. Famiglietti, *La nascita della Filcams-Cgil*, cit., p. 23.

178. Cfr. E. Pugliese, E. Rebeggiani, *Occupazione e disoccupazione in Italia (1945-1995)*, Edizioni Lavoro, Roma 1997, pp. 27-32.

ottenere l'annullamento delle trattenute delle indennità di vitto¹⁷⁹. L'ennesimo ciclo di trattative si prolungò fino a gennaio del 1948, quando, il 27, furono alla fine siglati i nuovi contratti nazionali di lavoro per gli addetti di ristorante e trattoria e per quelli di caffè, bar e birreria. Si trattava di accordi molto articolati e lunghi se rapportati a quelli degli anni Trenta, composti da 112 articoli quello attinente a ristoranti e trattorie, da 110 quello attinente a bar e caffè.

Anch'essi presentavano sia delle novità positive per i dipendenti sia numerose conferme. La divisione in cinque categorie degli esercizi rimaneva in vigore, mentre quella per il personale non impiegatizio dei ristoranti si riduceva da quattro a tre, eliminando gli apprendisti; anche quella del personale di bar e caffè veniva diminuita allo stesso modo, ma all'interno di entrambe le categorie le distinzioni di qualifica restavano, a parte alcuni minimi ritocchi, praticamente identiche¹⁸⁰. Il primo, significativo elemento di rottura in confronto al passato era costituito dal fatto che in un unico contratto erano normate le condizioni di lavoro di impiegati e personale subalterno. I primi erano distinti in tre categorie (A, B e C) e non vi erano grandi differenze tra le qualifiche esercitate nei ristoranti e quelle nei bar¹⁸¹. Il secondo elemento innovativo era dato dalle regole di assunzione e dall'istituzione di una Commissione paritetica di qualifica. I lavoratori che rientravano nella terza categoria avrebbero dovuto essere assunti tramite gli uffici di collocamento esistenti (sindacali, misti o comunali), mentre quelli di prima e seconda categoria e gli impiegati potevano essere scelti direttamente dai proprietari e gestori degli esercizi, comunicandone l'avvenuta

179. Si vedano i telegrammi dei prefetti di Milano e Pisa del 17, 20, 22, 23, 25, 26, 29 settembre e 1 ottobre 1947 al Ministero dell'Interno, in AcS, *Mi, Gabinetto, Fascicoli correnti*, 1947, b. 30, fasc. 1430; Lettera del capo della polizia al Ministero dell'Interno, 30 settembre 1947, in *ivi*; *I bar e le trattorie non potranno aprire*, in «Momento Sera», 23 settembre 1947, p. 3; *Ripresa trattative pubblici esercizi e Milano. Cronaca dello sciopero*, in «Il lavoratore d'albergo e mensa», 30 settembre 1947, p. 1.

180. Nella seconda categoria del personale di ristoranti e trattorie facevano la loro comparsa i pizzaioli, i camerieri trinciatori e i camerieri ai vini, mentre in quella del personale di bar e caffè venivano nominati per la prima volta i secondi banconieri di pasticceria e confetteria e i banconieri di tavole calde e fredde.

181. La categoria A era composta dal direttore nel comparto della ristorazione e dal direttore e dal gerente di pasticceria in quello dei bar e caffè. Della categoria B facevano parte, in tutti gli esercizi, i capi servizio e il capo contabile. La categoria C, infine, vedeva riuniti l'economista, il controllore, l'addetto alla cassa, il segretario, il contabile, il dattilografo, lo scritturale e, limitatamente ai bar e caffè, il capo banconiere di pasticceria e confetteria.

assunzione all'Ufficio provinciale del lavoro¹⁸² e alla sopraddetta Commissione di qualifica. Quest'ultima sarebbe stata creata in ogni provincia, sarebbe stata composta da almeno quattro elementi (due rappresentanti degli imprenditori e due dei dipendenti) e le sarebbero stati affidati il censimento, l'attribuzione e la conferma di qualifica a tutto il personale residente, nonché la cura di un apposito schedario anagrafico dei lavoratori. Senza il certificato attestante la qualifica, rilasciato dalla Commissione, il lavoratore non avrebbe potuto iscriversi all'ufficio di collocamento. Le regole concernenti l'apprendistato, invece, non subirono modifiche sostanziali. Per gli addetti di tutti gli esercizi (ristoranti, trattorie, bar, caffè) venne abbassato a 23 anni il limite massimo sopra il quale non si poteva essere assunti come apprendisti, mentre venne ribadito il trattamento di favore (in termini di accorciamento dei periodi di tirocinio e aumento delle retribuzioni) per i diplomati delle scuole professionali alberghiere. Anche per il periodo di prova le norme restarono invariate, salvo una riduzione del numero dei giorni, passati da un massimo di 20 a un minimo di 8 come fissati dal contratto del 1933, a un massimo di 15 e un minimo di 7 a seconda della categoria di appartenenza. Per gli impiegati il periodo di prova era fissato in tre mesi per quelli di categoria A, due per quelli di categoria B e uno per quelli di categoria C. Un'altra, importante innovazione riguardava l'orario di lavoro. Per tutti gli esercizi agli impiegati erano assegnate 8 ore giornaliere e al restante personale 9, per sei giorni lavorativi a settimana, con la possibilità di veder ridotto ulteriormente l'orario a livello provinciale nel caso gli organismi sindacali e l'Ispettorato del lavoro ne constatassero l'opportunità. Per compensazione, il lavoro straordinario veniva retribuito meno che in passato: il 25% della paga base per il personale interno per un massimo di 12 ore settimanali (contro il 33% stabilito nel 1933), rimanendo invariata la norma che assegnava gli introiti straordinari a quello esterno tramite la percentuale di servizio. Invariato restava anche il riposo settimanale (24 ore consecutive per i dipendenti di tutti gli esercizi) così come il sistema di retribuzione delle ferie; venivano però aumentati i giorni di ferie di cui poteva

182. Dopo l'8 settembre 1943 l'Autorità militare alleata di occupazione e il governo Badoglio sciolsero i sindacati fascisti e ne smantellarono le strutture territoriali e organizzative. Parallelamente, tra l'ottobre 1943 e il febbraio 1944, attraverso dei decreti legge, furono istituiti gli uffici provinciali del lavoro (esistenza e funzionamento dei quali furono ribaditi anche nel dopoguerra) che facevano capo al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e a cui venne affidata la conciliazione delle vertenze, l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, la raccolta di dati statistici su disoccupazione, migrazioni e altri fenomeni attinenti al mercato della manodopera nell'ambito di ogni provincia. Si veda S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., p. 275.

godere l'addetto a tempo indeterminato dopo un anno di lavoro e suddivisi non in base alla categoria di appartenenza (come nel vecchio accordo nazionale), bensì in base all'anzianità di servizio. La quarta discontinuità contrattuale atteneva ai casi in cui era dovuta la conservazione del posto al lavoratore e ai periodi di malattia riconosciuti. A differenza che negli anni Trenta, il personale non perdeva il posto in caso di chiamata alla leva militare (in questo il contratto si uniformava a quanto prescritto dalle nuove leggi che regolavano il servizio militare) e poteva usufruire fino a dieci giorni di congedo, pagato, per la celebrazione del matrimonio e per il viaggio di nozze. Inoltre, venivano innalzati i periodi di conservazione del posto per malattia o infortunio, da un minimo di tre mesi a un massimo di sei, a seconda dell'anzianità di servizio. Il datore di lavoro, infine, doveva obbligatoriamente assicurare i propri dipendenti presso l'Istituto nazionale per le assicurazioni contro le malattie (Inam), sorto nel 1943¹⁸³, il quale avrebbe erogato le relative indennità. La vecchia Cassa nazionale malattie per gli addetti al commercio, infatti, era stata soppressa e nell'accordo del 1948 le parti enunciavano una semplice proposta di intenti di istituire, in futuro, delle casse mutue malattie di categoria. Per quanto concerneva le forme di retribuzione, le modifiche si limitavano al ritocco delle percentuali di servizio¹⁸⁴, all'introduzione di una tredicesima mensilità per le festività natalizie e al fatto che, dove si fosse ritenuto opportuno e previo accordo tra le associazioni sindacali, a livello provinciale il personale esterno degli esercizi di terza e quarta classe poteva essere pagato con un salario fisso (in precedenza tale possibilità era riservata ai soli esercizi di quarta classe). Per il resto si

183. L'Inam fu fondato dal regime fascista al fine di riorganizzare la gestione delle assicurazioni per malattie relative ai lavoratori di industria, agricoltura, commercio e credito (nonché alle loro famiglie), attraverso la fusione di vari enti e casse mutue esistenti nei singoli settori. Furono creati comitati dell'Inam a livello provinciale che avrebbero dovuto erogare assistenza medica, farmaceutica e ospedaliera ai soggetti sopraddeiti, oltre che le indennità di malattia. La caduta del fascismo e l'aggravarsi delle condizioni belliche congelarono il processo di consolidamento dell'Istituto. Dopo il 1945, la scarsità di risorse finanziarie a disposizione e l'opposizione di assicurazioni private, casse mutue di categoria e imprese impedirono che l'Inam adempisse a tutte le sue funzioni. Si veda G. Silei, *Lo Stato Sociale in Italia*, vol. I, cit., pp. 360-362; vol. II, cit., pp. 53-54 e 62-63.

184. Circa i ristoranti, il diritto fisso passava dal 12-14% del vecchio contratto per gli esercizi di lusso al 12-15% del nuovo, dal 10-12% all'11-13% per quelli di prima classe, dall'8-10% all'11-12% per quelli di seconda e terza, dall'8% al 10% per quelli di quarta. Riguardo ai bar, invece, da una situazione in cui negli esercizi di lusso, di prima e seconda classe la percentuale oscillava tra 14 e 20 si passò a un'altra in cui negli esercizi di lusso la percentuale era pari a 18-22, in quelli di prima e seconda a 16-20, in quelli di terza a 14-17 (contro 12-15 del 1933) e in quelli di quarta a 10 (contro 8 del 1933).

delegava, molto più che in passato, alla contrattazione locale per la fissazione delle indennità di vitto, di eventuali cambiamenti dei sistemi di paga, dei salari del personale extra per banchetti e feste ecc. Venivano confermati il divieto di richiedere o accettare mance e il sistema di distribuzione della percentuale senza l'adozione di punti differenziati per qualifica. Anche le norme relative alle consegne del materiale di lavoro ricalcavano quelle dell'accordo del 1933; unica eccezione, l'esclusione del risarcimento da parte del lavoratore quando fosse accertato che il danno era provocato dal caso o da forza maggiore. Riguardo gli abiti di servizio, invece, veniva stabilito che solo il personale di sala degli esercizi di lusso e di prima classe doveva indossasse il frac o la marsina, mentre per quello dei locali delle altre classi era sufficiente la giacca bianca o nera. Il calcolo per le indennità di licenziamento rimaneva lo stesso del vecchio contratto, ma i giorni di preavviso venivano aumentati per tutte le categorie e, soprattutto, i dipendenti retribuiti a percentuale avevano diritto a un'indennità equiparata a quella percepita dai dipendenti a salario fisso della medesima categoria, mentre in precedenza potevano aspirare solo a una media della paga base percepita da questi ultimi. Altre novità degne di interesse riguardavano l'eliminazione del divieto per le donne di svolgere servizio ai tavoli e il trattamento economico per i dimissionari. Coloro che si fossero licenziati volontariamente, infatti, avrebbero visto diminuire l'importo delle indennità in maniera proporzionale alla loro anzianità di servizio: per percepire l'equivalente dell'indennità di un licenziato dal proprietario, un dimissionario avrebbe dovuto essere stato dipendente della stessa azienda per oltre 15 anni. Il trattamento riservato al personale degli esercizi di stagione mutava poco nei confronti del periodo tra le due guerre (la definizione di esercizio stagionale, però, veniva ampliata, definendo tale un locale che presentava comunque un intervallo di chiusura nel corso dell'anno). Veniva aggiunta una clausola, tuttavia, che incentivava anche questa frazione di forza lavoro a non licenziarsi autonomamente: l'imprenditore di un'azienda stagionale aveva la facoltà di trattenere, a titolo cautelativo, fino al 50% della maggiorazione retributiva, concordata dalle associazioni sindacali locali, spettante al lavoratore. Se quest'ultimo non si fosse dimesso prima del termine della stagione, si sarebbe vista restituita la trattenuta. Per i locali notturni veniva semplicemente aumentato di qualche punto percentuale il diritto fisso dovuto al personale esterno, mentre l'ultima, rilevante soluzione di continuità nei confronti del precedente contratto riguardava la creazione di Commissioni interne e delegati aziendali. In pratica le identiche regole che erano state ideate per istituire simili figure negli alberghi, in base al contratto collettivo nazionale del 1946, furono applicate anche nell'accordo di due anni dopo per il personale

di ristoranti, bar e caffè. In appendice a quest'ultimo, infine, seguivano due regolamenti nazionali che avevano per oggetto il riordino della retribuzione dei dipendenti stipendiati e salariati e la creazione di Commissioni paritetiche provinciali per le qualifiche e il componimento amichevole delle controversie individuali di lavoro. In particolare, il primo regolamento stabiliva che la retribuzione degli impiegati e del personale interno era composta da stipendio o salario e indennità di contingenza. Quest'ultima diventava la voce preponderante nella busta paga dei lavoratori, oscillante da un minimo del 69 a un massimo del 74% della retribuzione totale. Il secondo regolamento, invece, oltre a dettare il funzionamento delle Commissioni di qualifica già menzionate, definiva i compiti di apposite Commissioni di componimento, anch'esse paritetiche e provinciali, delle vertenze individuali che sarebbero eventualmente sorte nelle aziende¹⁸⁵.

È difficile contestare i numerosi passi avanti che, in termini di condizioni e orari di lavoro, nonché di livelli di paga, i lavoratori ottennero con la firma degli accordi appena descritti. L'esistenza del contratto per il personale alberghiero del 1946, benché disdettato dopo neanche un anno di applicazione, e l'onda lunga delle mobilitazioni sindacali avevano fatto sì che le conquiste dei dipendenti d'albergo si riverberassero anche nel comparto degli altri esercizi pubblici. Nonostante alcuni punti del testo rivelassero che la Filam aveva dovuto cedere qualcosa alle richieste della controparte (l'uso del frac, a differenza che negli alberghi, era ancora obbligatorio per tutto il personale di sala degli esercizi di lusso e di prima classe; la disciplina a cui doveva sottoporsi il personale rimaneva più rigida di quella a cui si dovevano attenere gli addetti di alberghi e pensioni; i compensi per straordinari erano diminuiti rispetto a 15 anni prima; le dimissioni volontarie erano scoraggiate), punti che vennero subito criticati dalle sezioni locali più agguerrite del sindacato, come quella di Sanremo, i contratti del gennaio 1948 sancivano pure per i lavoratori della ristorazione l'ingresso nel nuovo clima democratico di relazioni industriali avviatosi con la fine della guerra¹⁸⁶.

185. Cfr. *Contratto nazionale normativo di lavoro per i dipendenti da ristoranti, trattorie ed esercizi similari*, Tip. «Il Giornale del Commercio», Roma 1948; *Contratto nazionale normativo di lavoro per i dipendenti da caffè, bars [sic], birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie e di ogni altro esercizio similare*, Roma 1948.

186. Cfr. AsCgil, *Segreteria generale, Atti e corrispondenza*, b. 35, fasc. 505, Lettera del segretario della sezione di Sanremo della Filam alla Segreteria centrale, 26 dicembre 1947; *ivi*, Lettera del segretario nazionale della Filam al segretario della sezione di Sanremo, 17 gennaio 1948; *ivi*, Miglioramenti conseguiti dai lavoratori dei pubblici esercizi (ristoranti, trattorie, bottiglierie, caffè, bar, pasticcerie e similari) coi nuovi contratti di lavoro stipulati

Se le maestranze potevano, nei primi anni del dopoguerra, contare su un quadro normativo nazionale decisamente migliorato in paragone a quello in vigore durante il fascismo, dovevano però affrontare notevoli difficoltà nella contrattazione locale per innalzare i livelli retributivi o conservare situazioni di impiego perfino più vantaggiose di quelle stabilite dagli accordi del 1946-48 (come accadde a Bologna, dove fin dal 1945 i dipendenti di bar e ristoranti lavoravano otto ore al giorno invece delle nove concordate a livello centrale¹⁸⁷). Dopo la firma di quegli accordi, la stipula dei contratti provinciali procedette con grande lentezza, tanto che nell'estate del 1948 in alcuni grandi centri urbani, come Torino, mancavano ancora all'appello le integrazioni e attuazioni delle regole stabilite due anni prima per il personale d'albergo¹⁸⁸. Inoltre, anche se l'applicazione della cosiddetta «linea Einaudi» di politica economica, portata avanti dai governi guidati dalla Democrazia cristiana dal luglio 1947 in poi, aveva posto un freno all'inflazione galoppante, le somme percepite dai lavoratori del settore in questione non erano ritenute sufficienti per tenere testa all'andamento del costo della vita. Secondo alcune stime sindacali, infatti, il compenso mensile medio di un addetto d'albergo non superava le 15.000 lire nel 1948, mentre i dipendenti di bar e caffè usufruivano di un salario base oscillante tra le 5.000 e le 10.000 lire al mese, che con le percentuali di servizio salivano al massimo a 20.000 lire. Per un raffronto con la manodopera industriale, si tenga conto che un operaio di seconda categoria (qualificato), a Sesto San Giovanni tra l'ottobre 1947 e il gennaio 1948, guadagnava 20.743,68 lire al mese. Le associazioni imprenditoriali, dal canto loro, non contestavano simili cifre, ma si opponevano a nuovi aumenti delle retribuzioni in quanto il ristagno dei consumi e la lenta ripresa degli arrivi dei turisti stranieri non consentivano di appesantire ulteriormente il costo del lavoro che le aziende già sostenevano¹⁸⁹. Nonostante tali affermazioni, tuttavia, la Filam, in seguito all'esito

il 27 e 31 gennaio 1948, dattiloscritto senza data [ma febbraio 1948]; M. Bia, *Sul contratto nazionale*, in «Il lavoratore d'albergo e mensa», 15 aprile 1948, p. 4.

187. Cfr. AsCgil, *Segreteria generale, Atti e corrispondenza*, b. 35, fasc. 589 «Albergo e mensa. Atti dell'Ufficio contratti», Rapporto di Filippo Leprotti alla Segreteria della Cgil, 12 ottobre 1948.

188. Si vedano, ad esempio, i telegrammi del prefetto, del questore e del capitano dei carabinieri di Torino al Ministero dell'Interno del 23 settembre 1948, conservati in AcS, *Mi, Gabinetto, Fascicoli correnti*, 1948, b. 43, fasc. 11985.

189. Sui contenuti e gli effetti della «linea Einaudi», si veda V. Zamagni, *Dalla periferia al centro*, cit., p. 408. Il compenso degli operai di Sesto San Giovanni è elaborato da P. Tedeschi, L. Trezzi, *L'opera condivisa. La città delle fabbriche. Sesto San Giovanni 1903-1952. La società*, Franco Angeli, Milano 2007, p. 86, tab. 24. Gli autori forniscono dati sulle

inconcludente di trattative che si erano dilungate per mesi al fine di giungere alla sottoscrizione di accordi provinciali integrativi, tra il giugno e l'ottobre del 1948 si mise alla testa di una serie di agitazioni in svariate località della Penisola per costringere i proprietari degli esercizi pubblici ad accrescere salari e diritti fissi del personale. La scelta del periodo non fu casuale: gli attivisti sindacali avevano ormai ben compreso, come i loro predecessori nei primi anni del secolo¹⁹⁰, che durante l'alta stagione (in questo caso l'estate) i datori di lavoro erano più vulnerabili in caso di conflitto con le maestranze e maggiormente disposti ad accogliere le loro richieste. In molte di queste vertenze, però, riemersero ancora una volta vecchie divisioni e debolezze tra le fila di cuochi e camerieri. A Salsomaggiore, in settembre, lo sciopero abortì sul nascere perché, da una consultazione avviata dal sindacato per sondare le intenzioni dei lavoratori d'albergo sul modo con cui ottenere la firma del contratto, risultò che il 70% di essi era contrario ad astenersi dal servizio. A Milano, ai primi di ottobre, uno sciopero durato poco più di una settimana si concluse perché il nuovo sindacato di orientamento cattolico (il Libero sindacato nazionale lavoratori albergo e mensa, che si era separato dall'organizzazione aderente alla Cgil in occasione della scissione che, nel luglio di quell'anno, portò alla nascita della Libera Cgil¹⁹¹) sottoscrisse l'accordo integrativo con l'Unione commercianti in dissenso dalla Filam. A Roma, nella prima decade di agosto, scesero in sciopero i dipendenti degli alberghi dopo due mesi di incontri tra i rappresentanti dell'Aia e della Fai per concordare gli aspetti economici dell'integrazione provinciale al contratto nazionale, incontri che non avevano portato a risultati soddisfacenti per le due parti. I lavoratori chiedevano un aumento di 7.000, 8.000 e 10.000 lire sui salari di base delle tre categorie in cui era suddiviso il personale; i dipendenti degli altri esercizi pubblici, invece, rimasero in agitazione senza astenersi dal lavoro, domandando anch'essi incrementi generalizzati delle

retribuzioni orarie complessive degli operai delle imprese industriali della città lombarda, comprensive di indennità di contingenza e carovita, gratifiche natalizie ecc. Si è moltiplicato il valore corrispondente agli operai di seconda categoria per 48 (le ore settimanali di lavoro stabilite dai contratti nazionale e provinciale) e il risultato, a sua volta, è stato moltiplicato per quattro. Sui guadagni dei lavoratori d'albergo e bar e sulle posizioni degli imprenditori, invece, si vedano *Scioperano da oggi gli addetti agli alberghi, pensioni e mense*, in «Il Quotidiano», 11 agosto 1948, p. 6; *Forse chiusi da domani caffè, alberghi e ristoranti*, in «Italia Socialista», 11 agosto 1948, p. 4.

190. Cfr. *supra*, cap. II, par. 4.

191. Sulla scissione del sindacato unitario del luglio 1948 che portò alla nascita della Libera Cgil, ribattezzata due anni dopo Confederazione italiana sindacati dei lavoratori (Cisl), si veda S. Gargi, *Sindacati e imprenditori*, cit., pp. 67-72.

paghe. Dopo pochi giorni dall'inizio dello sciopero, però, fu evidente che solo nelle strutture ricettive di lusso e di prima categoria della capitale l'astensione dal servizio aveva riscosso numerose adesioni; in quelle delle altre categorie e delle pensioni, invece, gli scioperanti erano quasi inesistenti. Inoltre, pochissimi addetti partecipavano alle riunioni e ai comizi che erano stati organizzati per discutere su come proseguire le iniziative di protesta; in particolare il personale di bar e caffè spiccava per disinteresse e assenteismo. A causa di tutto ciò, il 12 agosto la Filam pose fine allo sciopero degli alberghieri, accettando la proposta dei proprietari di aumentare solo di un punto la percentuale di servizio per tutti i dipendenti e di un altro punto per coloro che appartenevano alla prima categoria, mettendo da parte la richiesta di incremento delle paghe. Il giorno dopo fu siglato l'accordo provinciale anche per il personale degli altri pubblici esercizi, che concedeva aumenti minimi ai salari di base¹⁹².

Benché in alcune città del Sud le vertenze avessero avuto un decorso maggiormente favorevole per i lavoratori¹⁹³, i casi appena illustrati fanno comprendere come il movimento operaio del settore dell'ospitalità e della ristorazione ripercorresse, in buona misura, la stessa parabola che aveva intrapreso quasi trent'anni prima. Come nell'immediato primo dopoguerra, infatti, dopo un exploit di conflittualità e un'ascesa nella partecipazione e nelle iscrizioni, elementi che avevano portato alla firma di contratti nazionali molto buoni per i dipendenti, erano seguiti spaccature interne, emersione di un'organizzazione sindacale concorrente, irrigidimento della controparte padronale (anche grazie al mutamento del clima politico, provocato dalla fuoriuscita dal governo dei partiti di sinistra) che, se non avevano inciso sulle adesioni, dal punto di vista quantitativo, al principale sindacato¹⁹⁴, ne avevano però ridotto la capacità di mobilitazione e la forza

192. Cfr. AcS, *Mi, Gabinetto, Fascicoli correnti*, 1948, b. 43, fasc. 11985, telegrammi del prefetto di Milano al Ministero dell'Interno del 2 e 8 ottobre 1948; *ivi*, Telegramma del vice prefetto di Parma al Ministero dell'Interno, 22 settembre 1948; *ivi*, telegrammi del questore di Roma al capo della polizia del 6, 7, 8, 25 e 26 giugno, 10 luglio, 11, 12 e 13 agosto 1948.

193. Ad esempio a Napoli e a Palermo. Si veda AcS, *Mi, Gabinetto, Fascicoli correnti*, 1948, b. 43, fasc. 11985, rapporti del prefetto di Napoli al Ministero dell'Interno del 15 e 20 luglio, 4 e 7 agosto 1948; *ivi*, Telegramma del capitano dei carabinieri di Palermo al Ministero dell'Interno, 11 settembre 1948; *ivi*, Telegramma del prefetto di Palermo al Ministero dell'Interno, 13 settembre 1948.

194. Alla fine di settembre del 1948 gli iscritti alla Filam ammontavano a 34.104, saliti a quasi 40.000 nel settembre dell'anno successivo, sempre concentrati nelle regioni del Centro-Nord. Si vedano Relazione del Consiglio nazionale Filam sulle attività svolte dalla data del precedente Congresso nazionale, doc. cit., p. 4; Verbale della riunione del Comi-

contrattuale. Le consuete divergenze di vedute, tra lavoratori «percentualisti» e salariati e tra addetti di piccole e grandi aziende, su come accrescere le proprie entrate monetarie e su come migliorare il proprio standard di vita (ad esempio alcuni camerieri di ristorante avrebbero preferito, all'innalzamento dei salari minimi, l'introduzione del sistema dei punti nella distribuzione del diritto fisso, come si faceva negli alberghi)¹⁹⁵, tornavano prepotentemente a galla durante le contrattazioni per le integrazioni provinciali agli accordi nazionali, impedendo spesso un'effettiva realizzazione delle regole lì enunciate. Per cercare di superare tali criticità, il movimento sindacale provò a creare dei collegamenti stabili con altre associazioni operaie di comparti e settori dei servizi che avevano delle affinità con il lavoro nei pubblici esercizi, puntando a un coordinamento nazionale che puntellasse l'azione del sindacato là dove ce n'era più bisogno: ampliamento geografico e stabilizzazione delle iscrizioni, maggiore incisività nell'attività contrattuale (specialmente al Sud), efficienza organizzativa, sintesi e rappresentanza degli interessi di tutti gli occupati e disoccupati. A tale scopo, alla fine del 1949 la Filam, da un lato, e il Libero sindacato nazionale lavoratori albergo e mensa, dall'altro, parteciparono alla costituzione di strutture di coordinamento tra varie federazioni dei lavoratori dei servizi; nacquero così la Federazione italiana lavoratori del commercio, ausiliari e turismo (Filcat), afferente alla Cgil, e la Federazione italiana liberi sindacati addetti al commercio (Filsac), affiliata alla Libera Cgil. Pur aderendo a tali organi, tuttavia, Filam e Libero sindacato nazionale lavoratori albergo e mensa mantenevano una larga autonomia di azione rivendicativa e contrattuale, delegando alle rispettive «sovrastrutture» di riferimento le competenze in ambito organizzativo e strategico¹⁹⁶.

Nel frattempo, fin dal marzo del 1948 a Firenze erano riprese le trattative tra Filam e Aia per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro

tato direttivo centrale della Filcat, doc. cit. È probabile, però, che molti dei membri del sindacato della Cgil non fossero in regola con il pagamento delle quote, visto che il bilancio 1949 della Filam si era chiuso con «un [sic] esistenza di cassa di £. 26.833» e un cumulo di crediti inesigibili, dovuto alla morosità dei contributi associativi, pari a 1.919.600 lire. AsCgil, *Segreteria generale, Atti e corrispondenza*, b. 34, fasc. 515 «Sindacato italiano lav. Albergo e mensa. Situazione di debito e credito», Lettera del segretario nazionale della Filam alla Segreteria della Cgil, 4 marzo 1950.

195. Cfr. G. Blarasin, *L'opinione dei singoli. Sulla percentuale*, in «Il lavoratore d'albergo e mensa», 15 aprile 1948, p. 4; A. Cravero, *Percentuale e paga fissa*, in *ivi*, 15 agosto 1948, p. 4.

196. Cfr. Verbale della riunione del Comitato direttivo centrale della Filcat, doc. cit.; Lettera del segretario nazionale della Filam alla Segreteria della Cgil, doc. cit.; A. Famiglietti, *La nascita della Filcams-Cgil*, cit., pp. 36-37.

degli alberghieri, le quali si erano interrotte, però, il mese successivo. Riprese a ottobre a Roma, in un contesto alquanto mutato rispetto al consueto, dato che intorno al proverbiale «tavolo» di contrattazione sedevano i rappresentanti di quattro associazioni diverse (Filam, Aia, Fait¹⁹⁷ e Libero sindacato nazionale lavoratori albergo e mensa) e partecipava agli incontri in funzione di mediatore il Ministero del Lavoro, si interruppero nuovamente a dicembre, per riaprirsi nel maggio del 1949. Ci vollero altri sei mesi e mezzo di discussioni e compromessi per arrivare alla firma di un accordo condiviso da tutti i soggetti in campo, firma che fu apposta il 18 dicembre. La lunghezza e complessità del negoziato e l'intervento conciliatorio del Ministero del Lavoro, che si inscriveva nel clima «trilaterale» delle relazioni industriali italiane dopo la caduta del fascismo e la fine della guerra, accomunano la storia del contratto degli alberghieri del 1949 con quella del contratto dei metalmeccanici firmato un anno prima¹⁹⁸. Le motivazioni di un negoziato così dilatato nel tempo e così contrastato risiedono, oltre che nella scissione subita dall'Aia nell'estate del '48, principalmente nel fatto che le forze sindacali non solo intendevano mantenere le conquiste ottenute con il testo del 1946, ma volevano anche ampliarle seguendo le linee guida dell'equiparazione tra lavoratori d'albergo e dell'industria e tra personale interno ed esterno. Gli imprenditori, al contrario, non solo volevano ostacolare, anzi invertire questa tendenza, ma anche ridimensionare la portata delle acquisizioni dei dipendenti sancite da quel patto. In particolare, fin dal marzo del 1948 la Filam chiese che nel nuovo contratto le ore di lavoro si riducessero a otto al giorno, che fosse ribadito e aumentato il salario minimo «garantito» (agganciato ai salari minimi industriali) e che si accrescesse la paga base di ciascun lavoratore, prendendo come riferimento i valori degli accordi integrativi provinciali stipulati dopo il 1946. L'Aia, dal canto suo, rigettava la richiesta delle otto ore di lavoro, considerava solo «provvisoria e precaria» la concessione del salario minimo garantito per tutti gli addetti, strappata nel '46, e intendeva o cancellarlo definitivamente o ridurlo del 50% oppure stabilirlo di volta in volta nei contratti integrativi, uniformandolo al costo della vita e ai flussi turistici rilevabili nelle singole province. Gli albergatori, inoltre, pretendevano che l'aumento delle paghe-base si

197. La Federazione albergatori italiani e turismo (Fait) era il nuovo nome che, durante l'autunno del 1948, si era dato la Fai.

198. Cfr. G. Berta, *Imprese e sindacati nella contrattazione collettiva*, in F. Amatori, D. Bigazzi, R. Giannetti, L. Segreto (a cura di), *Storia d'Italia. Annali*, vol. 15, *L'industria*, Einaudi, Torino 1999, pp. 1010-1016.

facesse avendo come riferimento i valori sanciti dai contratti integrativi post-1937 e non post-1946. Tale rigidità imprenditoriale sugli aspetti retributivi era dettata dal fatto che nell'estate del 1948 alcune sezioni della Fai, nello specifico quelle di Venezia, Firenze, Roma e Milano, avevano sottoscritto accordi locali assai onerosi economicamente, per cui i membri dell'Aia temevano un'estensione di simili termini a tutto il territorio nazionale. Ristagno dei consumi e delle presenze dei turisti incidavano anche sulle aziende alberghiere; inoltre l'incremento delle indennità di contingenza, sanzionato dal meccanismo della scala mobile istituito nel 1945-46, rendeva il costo del lavoro per le imprese ancora più pesante. Le distanze tra le richieste delle parti, dunque, erano così grandi che non stupiscono le continue interruzioni dei negoziati. Inoltre, con la comparsa del sindacato di ispirazione cattolica il quadro si complicò ulteriormente. Nel maggio del 1949 quest'ultimo si mostrò disponibile a rinunciare ai salari minimi garantiti in cambio di aumenti delle paghe-base pari a 65 volte di quelle stabilite nel 1937 e del ritorno alla distribuzione del diritto fisso per l'88% al personale esterno e per il 12% a quello interno, ponendo in tal modo la Filam in una situazione scomoda. A quel punto Aia e Fait riuscirono a trovare una posizione comune, proponendo ai rappresentanti dei dipendenti un aumento dei salari-base del 1937 da 16 a 20 volte, con possibilità di ulteriori incrementi a livello provinciale in rapporto «all'economia locale alberghiera, al movimento turistico e al gettito della percentuale di servizio»; la facoltà di firmare un patto aggiuntivo alle integrazioni provinciali del contratto che fissasse dei minimi garantiti di retribuzione complessiva, purché questi non superassero le retribuzioni vigenti nei settori industriale e commerciale (tali minimi avrebbero dovuto tener conto del locale costo della vita, degli afflussi turistici, dell'importanza delle città ecc.); la possibilità di stipulare particolari accordi locali riguardanti le aziende a carattere stagionale. Dinanzi al ricompattamento del fronte imprenditoriale e alla divisione di quello sindacale, la Filam alla fine non tirò oltre la corda sulle questioni più importanti (minimi garantiti e orario di lavoro), tentando di strappare alla controparte miglioramenti di minor rilievo come la definizione esatta delle vivande di cui si componeva il vitto, il riconoscimento dell'anzianità di servizio ai fini previdenziali per il periodo di leva ecc¹⁹⁹. Il risultato di tutto ciò fu un testo più vicino

199. La lunga fase dei negoziati per il contratto nazionale degli alberghieri è ricostruibile consultando *Il contratto alberghi. Trattative FILAM - AIA interrotte*, in «Il lavoratore d'albergo e mensa», 15 aprile 1948, p. 1; Relazione del Consiglio nazionale Filam sulle attività svolte dalla data del precedente Congresso nazionale, doc. cit., pp. 9-10; *Trattative*

al punto di vista imprenditoriale di quanto fosse quello siglato più di tre anni prima, pur conservando alcuni degli obiettivi allora raggiunti dai lavoratori e presentando anche talune innovazioni interessanti.

L'accordo del dicembre 1949 per il personale subalterno e salariato di alberghi e pensioni, composto da 70 articoli e valevole fino al 31 dicembre 1951, lasciava invariate le classificazioni degli esercizi e del personale (a parte l'inclusione dei centralinisti nella seconda categoria) stabilite in quello del 1946. Riguardo alle norme per l'assunzione si reintroduceva la soglia massima consentita per gli stranieri, sempre pari al 10% del totale dei dipendenti di un'azienda, e si sottolineava che, per «le esigenze tecniche del lavoro alberghiero e la mobilità del personale», le ditte avevano necessità di reclutare gli addetti presso tutti gli uffici di collocamento del territorio nazionale, seguendo le indicazioni di qualifica segnalate dalle apposite Commissioni paritetiche provinciali. Le regole per l'apprendistato e per il periodo di prova erano uguali a quelle dell'accordo precedente, mentre per l'orario di servizio veniva aggiunta soltanto una clausola relativa alla decima ora di lavoro che, eventualmente, il personale esterno poteva svolgere: essa sarebbe stata pagata non solo con il salario-base, ma comprendendo anche il diritto fisso e la quota di vitto e alloggio. Se nel contratto del 1946 non veniva fatto cenno agli straordinari, in quello di tre anni dopo essi erano remunerati con il 50% in più del salario-base e con il valore del vitto e alloggio, se svolti di giorno, con il 100% in più se svolti di notte. Un'innovazione abbastanza importante, invece, riguardava il riposo settimanale. La sua durata, infatti, si allungava fino a raggiungere le 30-36 ore consecutive, a seconda dei turni di lavoro, comprendendo in esse, però, anche le normali ore di riposo giornaliero. Nelle pensioni, locande, piccoli alberghi e negli esercizi stagionali, invece, il riposo restava quello classico di 24 ore. I periodi di ferie concessi ai lavoratori restavano quelli fissati nel precedente contratto, salvo eliminare la clausola di riduzione a soli 12 giorni agli addetti delle aziende con meno di dodici dipendenti. I casi secondo i quali veniva conservato il posto di lavoro rimanevano fundamentalmente uguali a tre anni prima, con l'aggiunta (come nei contratti del 1948 per il personale degli altri pubblici esercizi) della chiamata al servizio di leva. Venivano ribadite, inoltre, le stesse con-

per il contratto nazionale di lavoro, in «L'albergo in Italia», 15 dicembre 1948, pp. 13-16; *Trattative Contratto Nazionale di Lavoro*, in *ivi*, 15 maggio 1949, pp. 20-22; AsCgil, *Segreteria generale, Atti e corrispondenza*, b. 4, fasc. «Filcat. Sindacato nazionale lavoratori dell'albergo e mensa», Bollettino informativo della Federazione nazionale sul convegno nazionale di Genova del 25-26 agosto 1949, 10 settembre 1949, pp. 4-6.

dizioni per cui si usufruiva della gratifica natalizia e delle indennità per mancato godimento delle festività nazionali. Le vere novità, come prima accennato, si trovavano nel capitolo attinente alle retribuzioni. L'innalzamento dei salari-base veniva rinviato agli accordi integrativi provinciali, i quali, però, dovevano partire dai livelli stabiliti nel 1937 e non nel 1946; i minimi garantiti agganciati ai livelli salariali degli operai dell'industria erano cancellati, ma si lasciava facoltà di mantenerli nelle singole province, se le parti lo volevano, tramite gli accordi integrativi; il contenuto del vitto servito ai dipendenti veniva stabilito in modo preciso (a colazione latte, caffè e pane, a pranzo pasta o riso e carne o pesce o salumi o uova, più pane e contorno); il diritto fisso veniva elevato di un punto percentuale per tutti gli esercizi, portandolo al 15%; non vi era riferimento ai punti in base ai quali la percentuale doveva essere distribuita al personale, rimandando agli accordi locali la fissazione delle modalità e delle misure attraverso le quali amministrarla; infine, in ogni località ove vi fossero delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali si dovevano costituire delle Commissioni paritetiche, con lo specifico compito di controllare la corretta applicazione della percentuale di servizio e intervenire presso le aziende che non avessero rispettato i termini concordati per la sua distribuzione. I dettami per il personale extra e per le consegne ricalcavano quelli del '46 tranne che per un punto: era stata cancellata la disposizione di non addebitare alcuna somma al dipendente per le rotture di materiale frangibile ove queste non superassero il 5% degli oggetti dati in consegna. Anche le prescrizioni sull'assicurazione contro le malattie e gli infortuni ripetevano quelle già stabilite subito dopo il conflitto; solo l'entità delle indennità per morte e infortunio permanente venivano innalzate, uniformandole al costo della vita. Stessa sorte presentavano le norme relative alle modalità di licenziamento e alle conseguenti indennità, omologando solamente i limiti temporali per il rimborso delle indennità ai dimissionari con quelli stabiliti per il personale di bar, caffè e ristoranti (solo con oltre dieci anni di anzianità si aveva diritto al 100% dell'indennità, fino a dieci anni al 75% e fino a cinque al 50%). Corredo da lavoro, disciplina e punizioni rimanevano identici a quelli descritti nel testo del '46, mentre speciali deroghe, assenti nel precedente accordo, venivano espresse per gli esercizi stagionali. In questi ultimi, infatti, durante l'alta stagione il riposo settimanale si poteva ridurre a 10 ore, non venivano riconosciuti congedi pagati per matrimonio, il periodo di prova saliva a 10 giorni per tutti gli addetti (contro i 5 dell'accordo del 1946) e gli orari ordinari e straordinari di lavoro dovevano essere determinati tramite i contratti provinciali integrativi. Il trattamento particolare riservato ai piccoli alberghi e alle piccole

locande restava invariato rispetto al passato, salvo innalzare la soglia a 45 letti al massimo per considerare un esercizio «piccolo». Delegati aziendali e commissioni interne venivano mantenuti, precisando anche il diritto dei loro membri a non essere licenziati per motivi inerenti allo svolgimento delle loro funzioni e durante il loro mandato. Gli ultimi articoli, infine, prevedevano l'istituzione di una Commissione paritetica nazionale, il cui scopo era di tentare un componimento amichevole tra le parti in merito a divergenze sull'interpretazione e applicazione del contratto collettivo, estendendo così a livello centrale le attribuzioni ideate, tre anni prima, per le Commissioni paritetiche provinciali. Inoltre, veniva creato un premio di anzianità da corrispondere a ogni singolo dipendente in base ai seguenti criteri: un mese di retribuzione dopo un decennio di servizio continuato, due mesi dopo due decenni, tre mesi dopo il terzo decennio²⁰⁰.

Da quanto esposto, sembrano risultare abbastanza chiari due elementi. In primo luogo, il contratto del 1949 sanciva la riuscita degli sforzi delle associazioni imprenditoriali nell'arginare le spinte sindacali verso l'equiparazione di trattamento economico e orario tra lavoratori d'albergo e d'industria. Allo stesso tempo, tuttavia, il quadro normativo generale impostato con l'accordo del 1946 non veniva affatto svuotato, anzi per certi aspetti (ruolo dei delegati aziendali e delle commissioni interne, commissioni paritetiche di controllo della distribuzione delle percentuali di servizio, di componimento amichevole delle vertenze) ne usciva rafforzato. Se, come nel periodo interbellico, per un verso venivano confermate ampie libertà di manovra alle imprese stagionali e ai piccoli alberghi in ambito organizzativo e salariale e la necessità aziendale di effettuare il reclutamento della manodopera senza particolari vincoli dal punto di vista territoriale, per un altro verso piccoli miglioramenti nelle condizioni di lavoro erano stati ottenuti, come l'estensione del riposo settimanale negli esercizi di grande e media dimensione, la definizione degli straordinari e l'attivazione di premi di anzianità. In sintesi, è possibile definire il patto nazionale del '49 come un buon compromesso, frutto di una contrattazione definitivamente avviatasi su binari democratici e autonomi dall'ingerenza governativa. In secondo luogo, in misura maggiore non solo rispetto al regime fascista ma anche all'immediato dopoguerra, l'accordo nazionale del 1949 (come era successo con quello dell'anno prima riguardante i ristoranti, bar e caffè) lasciava notevoli spazi alla contrattazione provinciale, delegando a essa la determina-

200. Cfr. Federazione delle associazioni italiane alberghi e turismo, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori d'albergo, pensioni, locande*, s.l., s.d. [ma dicembre 1949].

zione delle retribuzioni effettive e la loro distribuzione ai lavoratori. Le implicazioni di ciò non sfuggivano ai dirigenti della Filam, i quali nel gennaio del 1950 spronarono gli attivisti delle varie sezioni provinciali e comunali a lottare affinché, nella contrattazione integrativa, fosse conservato il minimo salariale garantito, o imposto dove ancora non era stato applicato, e non si producessero disparità eccessive di trattamento tra personale interno ed esterno con l'aumento delle paghe-base²⁰¹. Questo, però, portava ad amplificare pure gli squilibri territoriali esistenti in termini di relazioni industriali. In quelle aree, cioè, dove i rapporti di forza erano favorevoli al movimento operaio e la sua capacità di mobilitazione era efficiente, dove le organizzazioni di proprietari e gestori di pubblici esercizi, ma anche i rappresentanti delle istituzioni quali magistrati, prefetti e forze dell'ordine, avevano accettato pienamente i principi di fondo della contrattazione collettiva (riconoscimento della controparte, disponibilità alla trattativa, accettazione e sforzo di applicazione delle regole concordate), era possibile per i sindacati, social-comunista e cattolico, strappare condizioni vantaggiose per i propri iscritti. Ad esempio, nell'estate del 1950 a Salsomaggiore e a Rovigo fu raggiunto un accordo tra albergatori e dipendenti per l'aumento dei salari (del 10% per tutte le categorie nella prima città, di 5.000 lire mensili nella seconda), senza che si giungesse a uno sciopero delle maestranze e grazie all'intermediazione degli uffici provinciali del lavoro e dei prefetti. A Sanremo, ai primi di febbraio del 1951, bastarono un solo giorno di astensione dal lavoro di cuochi e camerieri (gli scioperanti ammontarono al 60% degli addetti agli alberghi) e l'intervento del locale Ufficio del lavoro per firmare il patto integrativo che prevedeva aumenti di paga per il personale da un minimo di 2.982 lire al mese a un massimo di 3.300. A Genova, nel gennaio 1951, fu siglato un contratto integrativo che stabiliva perfino la conservazione del salario minimo garantito per i lavoratori d'albergo²⁰². Laddove, invece, le condizioni suddette non esistevano, come a Pisa, in

201. Cfr. AsCgil, *Segreteria generale, Atti e corrispondenza*, b. 4, fasc. «Filcat. Sindacato nazionale lavoratori dell'albergo e mensa», Bollettino della Federazione nazionale, Disposizioni per la stipula degli integrativi alberghieri, 19 gennaio 1950, pp. 2-3.

202. Cfr. AcS, *Mi, Gabinetto, Fascicoli correnti*, 1950-52, b. 52, fasc. 11588, Lettera del prefetto di Rovigo al Ministero dell'Interno, 14 luglio 1950; *ivi*, Lettera del prefetto di Parma al Ministero dell'Interno, 5 settembre 1950; *ivi*, Telegramma del prefetto di Imperia al Ministero dell'Interno, 3 febbraio 1951; *Contratto provinciale integrativo per personale salariato dipendente da alberghi - pensioni - locande della provincia di Genova e accordo economico personale impiegato dipendente da alberghi - pensioni - locande della provincia di Genova*, Tip. Boero, Genova s.d. [ma gennaio 1951], pp. 3-4 e 12-13.

cui nel giugno 1950 uno sciopero proclamato dalla Filam per ottenere l'accordo integrativo fallì miseramente nel giro di un giorno a causa della quasi nulla adesione del personale di bar, caffè e ristoranti²⁰³, o come a Lecce, potevano passare anni prima che gli addetti al settore dell'ospitalità e della ristorazione percepissero un aumento salariale concordato. Nel capoluogo salentino, in particolare, nel corso dell'estate del 1950 non si riuscì a stipulare accordi integrativi per i dipendenti di alberghi, ristoranti e bar, nonostante gli sforzi profusi dai sindacalisti, dalla prefettura e dall'Ufficio provinciale del lavoro, a causa dell'ostinato rifiuto degli imprenditori a partecipare ad alcuna riunione preparatoria o incontro con le organizzazioni dei lavoratori. Tale rifiuto era motivato da due ragioni:

- che i datori di lavoro considerano insostenibili gli oneri derivanti dai contratti nazionali, nonché dagli stipulandi integrativi provinciali;
- che ritengono ingiusto il trattamento riservato alla categoria per effetto della ormai generalizzata giurisprudenza della locale Magistratura, in materia di efficacia vincolante dei contratti collettivi di lavoro, secondo cui gli imprenditori iscritti alle Associazioni Sindacali stipulanti sono obbligati alla osservanza dei contratti, mentre i non iscritti ne restano esonerati²⁰⁴.

Solo un decennio più tardi si sarebbe posto rimedio agli inconvenienti della validità dei contratti esclusivamente per gli iscritti ai sindacati firmatari (e non più *erga omnes* per legge, come durante il regime fascista), tuttavia atteggiamenti del genere non erano isolati nel panorama economico e sindacale italiano dell'epoca e fanno capire, da un lato, l'importanza che ebbe il centralismo contrattuale, pur con tutti i suoi limiti, nel fornire al settore una cornice normativa stabile e certa in cui il lavoro potesse svolgersi, considerando il basso grado di sindacalizzazione delle maestranze e la prevalenza della piccola dimensione aziendale²⁰⁵. Dall'altro, il grado di disomogeneità e di fragilità che mostravano ancora alle soglie della seconda metà del Novecento le relazioni industriali in ambito alberghiero e della ristorazione, specialmente a livello locale, dove il rispetto delle

203. Cfr. AcS, *Mi, Gabinetto, Fascicoli correnti*, 1950-52, b. 52, fasc. 11588, Lettera del prefetto di Pisa al Ministero dell'Interno, 19 giugno 1950.

204. *Ivi*, Lettera del prefetto di Lecce al Ministero dell'Interno, 16 agosto 1950.

205. In generale, sull'utilità del centralismo contrattuale per i lavoratori delle piccole imprese italiane nell'immediato secondo dopoguerra, si veda S. Musso, *Storia del lavoro in Italia*, cit., p. 224.

regole stabilite e la ricerca di una progressione economica erano spesso rimesse alla buona volontà delle parti²⁰⁶.

Nel medesimo intervallo temporale in cui si svolgevano e venivano portati a termine i negoziati per i contratti collettivi nazionali dei pubblici esercizi e degli alberghi, iniziarono a essere espresse dai proprietari delle strutture ricettive, dagli esperti del comparto e dai sindacalisti delle lamentele sul degrado professionale delle maestranze. Tali lagnanze, che ricordavano quelle emerse negli anni Trenta e che si protrassero fino agli inizi degli anni Cinquanta, suscitarono un piccolo dibattito su quali fossero le cause di un simile fenomeno. Tutti, anche se con motivazioni diverse, addebitavano questo scadimento qualitativo delle prestazioni lavorative fondamentalmente a due fattori: la nuova legislazione sulla pratica del collocamento e lo stato in cui versavano l'istruzione e la formazione alberghiera²⁰⁷. Come si è già accennato²⁰⁸, dopo la fine della guerra al monopolio del collocamento da parte dei sindacati fascisti era subentrata una situazione di relativa confusione nell'ambito di tale funzione, per cui, non venendo emanata una legge di riordino generale della disciplina del collocamento, quest'ultimo veniva esercitato da soggetti diversi nelle varie realtà locali della Penisola. In alcune province e città erano sorti uffici gestiti dalla sola Filam, che si preoccupavano di far incontrare domanda e offerta di lavoro nel settore con l'autorizzazione, o a volte la supervisione, dell'Ufficio provinciale del lavoro; in altre esistevano uffici comunali che esercitavano tale compito, servendosi della consulenza del

206. Non è un caso che la Filam incitasse i suoi militanti, poche settimane dopo la firma del contratto del 1949, a pretenderne l'applicazione in ogni sua parte e a darsi da fare per intavolare al più presto negoziati che conducessero alla stipula delle integrazioni provinciali. Si veda Bollettino della Federazione nazionale, Disposizioni per la stipula degli integrativi alberghieri, doc. cit., pp. 3-4. Sulla mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione italiana (che prescriveva la registrazione dei sindacati presso «uffici locali o centrali» affinché i contratti da loro firmati avessero valore per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali si riferivano), sulla conseguente non legittimità *erga omnes* degli accordi nazionali e provinciali e sui modi con cui, attraverso leggi mirate e appelli alla giurisprudenza del lavoro, tra la fine degli anni Cinquanta e i primi anni Sessanta si tentò di applicare anche ai non iscritti le norme contrattuali, almeno dal punto di vista salariale e assicurativo, si veda S. Rogari, *Sindacati e imprenditori*, cit., pp. 60-62 e 120-124.

207. Cfr. *Crisi personale alberghiero?*, in «Il lavoratore d'albergo e mensa», 30 settembre 1947, p. 4; E. Zammaretti, *Scuole alberghiere e turistiche di Stato*, in «Turismo e alberghi», gennaio 1948, pp. 17-19; F. Fazio, *L'occupazione nel settore alberghiero e sue prospettive*, in Commissione parlamentare di inchiesta sulla disoccupazione, *La disoccupazione in Italia, Studi speciali*, vol. IV, t. 3, Camera dei Deputati, Roma 1953, pp. 349-350.

208. Cfr. *supra*, nota 181.

sindacato o delle associazioni imprenditoriali o di entrambi; in altre erano stati aperti uffici misti, diretti cioè pariteticamente da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, sempre con l'autorizzazione dell'Ufficio provinciale del lavoro; in altre ancora, infine, era direttamente ed esclusivamente quest'ultimo che si occupava di trovare un impiego a cuochi, camerieri e facchini²⁰⁹. A partire dall'aprile 1948, con il decreto numero 381, il governo presieduto da Alcide De Gasperi operò una svolta a favore del regime statale del collocamento. Funzioni, attribuzioni e organici degli uffici provinciali del lavoro vennero potenziati e, soprattutto, venne conferito loro l'esercizio del collocamento, avviandone la sottrazione ai sindacati. L'opera fu completata un anno dopo con il varo della legge 264, che regolava definitivamente gli aspetti attinenti al collocamento e alla lotta alla disoccupazione. Il monopolio, pubblico, di entrambi gli aspetti fu assegnato agli uffici provinciali. Questi dovevano tenere aggiornate delle liste di collocamento, presenti in ogni comune e suddivise per cinque categorie, alle quali chi cercava un impiego doveva obbligatoriamente iscriversi. Le imprese, dal canto loro, dovevano per forza ricorrervi se ricercavano persone da assumere, essendo esentate solo le aziende con non più di tre dipendenti (non poche, del resto, nel settore che stiamo trattando). Qualsiasi forma di mediazione privata, compresa quella sindacale, veniva proibita. Ovviamente la legge fu assai criticata e osteggiata dalla Cgil e dalle sue federazioni, in quanto si temeva che, a causa dell'aggravarsi del clima politico in Italia e del controllo del principale partito di governo sulle istituzioni, il collocamento statale sarebbe stato usato in maniera clientelare per sfavorire le assunzioni dei lavoratori dall'orientamento politico e sindacale di sinistra e favorire quelle di coloro che si mostravano disponibili a sottomettersi ben volentieri ai desiderata delle aziende. Per questo anche la Filam attaccò fortemente la 264, ma il problema vero era un altro. Come era successo per la norma del 1938, la nuova legge sul collocamento distingueva tra chiamate nominative, che le ditte potevano effettuare per ricoprire le mansioni più qualificate, e chiamate numeriche riservate alle mansioni comuni e generiche. Venen-

209. Per un riassunto delle differenti situazioni in cui si svolgeva il collocamento in Italia al luglio 1949, vale a dire quando era in via di attuazione la nuova legge in materia, si veda AsCgil, *Segreteria generale, Atti e corrispondenza*, b. 15, fasc. «Disciplina del collocamento lavoratori di albergo», Distinta delle sezioni Filam in rapporto al collocamento, 14 luglio 1949. Sull'evoluzione della legislazione sul collocamento tra 1945 e 1950, in generale e circa i lavoratori d'albergo e mensa, si rimanda a S. Musso, *Le regole e l'elusione*, cit., pp. 276-325; A. Famiglietti, *La nascita della Filcams-Cgil*, cit., pp. 21-22 e 24-27.

do considerato quello alberghiero un comparto dalle esigenze produttive e lavorative specifiche rispetto agli altri (così come quello della panificazione e dello spettacolo), si rimandò la definizione precisa di quali fossero le qualifiche da sottoporre a chiamata nominativa e quali a chiamata numerica a un apposito, imminente, decreto del presidente della Repubblica. Tuttavia, tale decreto sarebbe giunto solo nel luglio del 1957. Bozze e progetti di un simile decreto circolarono al Ministero del Lavoro e tra le organizzazioni sindacali già a partire dall'estate del 1950; la stessa Filam ne venne a conoscenza e rese note al Ministero le sue proposte di modifica e di miglioramento, ma tutto rimase in sospeso²¹⁰. Nella situazione di vuoto legislativo si stabilì, allora, che restassero in vigore gli articoli del regio decreto del 1938. Purtroppo anche le leggi contro l'urbanesimo, specialmente quella del 1939, erano rimaste in vigore, così si vennero a ricreare le stesse tensioni e conflitti che erano emersi tra uffici di collocamento e aziende alla vigilia del secondo conflitto mondiale. I primi, questa volta organi statali, premevano affinché tutte le assunzioni fossero effettuate all'interno dei comuni nei quali risiedevano le imprese; queste, invece, cercavano di aggirare le norme e facevano presente alle autorità governative che il mercato del lavoro a cui si riferivano era nazionale e internazionale, perciò volevano essere messe in grado di reclutare maestranze su tutto il territorio italiano e oltre. Di fronte a questi contrasti la Filam assunse posizioni ambivalenti. Per un verso concordava con la filosofia degli uffici pubblici di collocamento di tutelare la manodopera disoccupata locale e favorirne la sistemazione presso le ditte a scapito della concorrenza esterna, la quale, oltretutto, aveva l'effetto non secondario di abbassare i livelli salariali. Per un altro, però, si rendeva conto che, specialmente per gli impieghi che richiedevano un'alta qualificazione (come i capi servizio, le governanti, gli *chef*, i *maître*, i *concierge* ecc.), si doveva costituire un ufficio di collocamento nazionale, in accordo con quanto rivendicavano gli imprenditori, che promuovesse il reclutamento dei lavoratori al di là delle barriere geografico-amministrative. Parallelamente a tutto ciò, Filam, Aia e Fait si scontravano sulla questione delle chiamate numeriche: il sindacato pretendeva che fossero rispettate almeno le norme del '38 e magari si allargasse la platea di figure professionali

210. Cfr. AsCgil, *Segreteria generale, Atti e corrispondenza*, b. 15, fasc. «Disciplina del collocamento lavoratori di albergo», Schema di decreto del presidente della Repubblica: disciplina del collocamento dei dipendenti da aziende alberghiere, s.d. [ma agosto 1950]; *ivi*, Relazione allo schema di decreto presidenziale per la disciplina del collocamento dei lavoratori d'albergo, s.d. [ma agosto 1950].

sottoposte a tale regime, avallando così di fatto la legge 264, mentre le associazioni imprenditoriali resistevano ad accettare questa impostazione e a volte ricorrevano a espedienti pur di non passare per gli uffici di collocamento. Ad esempio, nel giugno del 1949 attivisti della Cgil accusarono gli albergatori di Roma di assumere personale, privo di qualificazione alberghiera, al di fuori del comune e senza rivolgersi all'Ufficio di collocamento della capitale²¹¹. Era proprio verso queste azioni e posizioni imprenditoriali che puntava il dito il sindacato, addossandogli la responsabilità del deterioramento dei mestieri del comparto, in quanto, pur di non derogare alla libertà di assumere chi volevano e ritenevano adatto al lavoro, i proprietari e gestori di esercizi si ingegnavano a reclutare manodopera non motivata né preparata, buona solo a far risparmiare sul costo del personale ma destinata a squalificare il servizio²¹². Viceversa, le aziende attribuivano la colpa di tale decadimento alle nuove normative sul collocamento e agli uffici che erano demandati ad applicarle. Obbligandole a far affidamento solo su maestranze locali e a non operare una selezione su determinate professioni, ancorché di basso livello, le ditte si sentivano dimidiate nelle loro prerogative di scegliere i lavoratori giudicati migliori, i quali, per le posizioni maggiormente retribuite e di prestigio (ma non solo), andavano ricercati al di fuori delle province e delle regioni in cui erano situati gli alberghi. Questa situazione in cui si sovrapponevano incertezza normativa, intralci burocratici e reciproci ostracismi tra movimento operaio e forze imprenditoriali sarebbe durata fino alla seconda metà degli anni Cinquanta, fino cioè alla promulgazione del decreto del luglio 1957. Nel frattempo, si cercò di governare il complicato presente dapprima con l'articolo 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro del dicembre 1949, in cui le parti riconoscevano la necessità delle imprese di ricercare e assumere personale attingendo agli uffici di collocamento dell'intera nazione. In seguito lasciando ai singoli uffici provinciali del lavoro un notevole potere discrezionale nel consentire, volta per volta e dopo un esame accurato delle richieste degli albergatori, di ingaggiare, tramite chiamata numerica o nominativa, disoccupati provenienti

211. Cfr. *ivi*, Filam, Proposte di qualifiche del personale alberghiero per la richiesta nominativa, s.d. [ma agosto 1950]; *ivi*, b. 29, fasc. 451 «Collocamento da parte esercenti alberghieri», Lettera della Segreteria confederale al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, 4 giugno 1949.

212. Cfr. G. Rosa, *Sul collocamento*, in «Il lavoratore d'albergo e mensa», 15 aprile 1948, p. 4.

da tutto il territorio nazionale, con immaginabili ricadute di contenziosi sindacali che avrebbero potuto aprirsi.

L'altra radice della degenerazione del mestiere, come sopra indicato, era identificata nella condizione dell'istruzione e formazione alberghiera in Italia. Dopo la fine del conflitto la configurazione su due gambe del sistema di educazione professionale del comparto, vale a dire le scuole di avviamento con indirizzo alberghiero, a cui nei primi anni Quaranta erano stati affiancati degli istituti tecnici commerciali con specializzazione alberghiera, gestiti direttamente dallo Stato, da un lato e i corsi di qualificazione e perfezionamento dell'Enalc, ribattezzato prontamente Enalc in seguito alla caduta del fascismo, dall'altro, era rimasta in piedi. Al termine del 1950 erano funzionanti, nel Paese, nove «scuole alberghiere» pubbliche: le scuole di avviamento di Abano Terme, Chianciano, Cortina d'Ampezzo, Firenze, Milano, Napoli, Salsomaggiore, Stresa, Torino, nelle quali i corsi erano organizzati lungo un triennio di studi, e gli istituti tecnici di Abano Terme, Firenze, Milano, Stresa, nei quali gli studenti seguivano corsi biennali di specializzazione turistico-alberghiera. Erano attive, poi, otto «Scuole-Albergo» dirette dall'Enalc: ad Anzio, Beaulard, Bellagio, Grado, Pallanza, Siracusa, Sorrento e Viareggio. Queste scuole erano localizzate in strutture ricettive amministrare dalla direzione delle scuole stesse, in cui gli allievi prestavano servizio sotto la supervisione dei loro istruttori. I corsi che vi si tenevano erano di primo addestramento, della durata di dieci mesi (da novembre a settembre), in cui si introduceva ragazzi dai 16 ai 18 anni di età al tipo di lavoro che si eseguiva normalmente in un albergo, e di addestramento vero e proprio, della durata di sei mesi (da novembre a maggio), destinati a giovani dai 19 ai 24 anni che, avendo già accumulato esperienze d'impiego nel comparto dell'ospitalità, intendevano perfezionare la loro pratica professionale e approfondire la loro cultura generale, specialmente per quanto atteneva alla conoscenza delle lingue straniere. L'Enalc, inoltre, allestiva corsi di riqualificazione e ri-addestramento professionale per disoccupati o lavoratori in soprannumero per tutto il settore del commercio, promossi dal Ministero del Lavoro²¹³. Per quanto le associazioni degli imprenditori e gli appassionati di temi turistici lodassero gli sforzi profusi da enti pubblici e organismi sindacali nel mantenere attiva un'offerta didattica e formativa in campo alberghiero, situata in alcune delle più importanti località turistiche della Penisola, ne lamentavano però le vistose pecche, alcune delle

213. Cfr. A. D'Alessandro, *Le scuole alberghiere dello Stato*, in «L'albergo in Italia», novembre-dicembre 1942, pp. 276-280; E. Zammaretti, *Istruzione professionale e scambi del personale coll'estero nel settore alberghiero*, in «Turismo e alberghi», gennaio 1951, pp. 26-27.

quali già segnalate durante il Convegno per l'istruzione tecnica alberghiera di Stresa Borromeo dell'ottobre 1942²¹⁴. Nelle scuole e istituti statali spesso l'insegnamento delle discipline specialistiche era affidato a docenti di Lettere o Storia dell'arte, che sapevano poco o nulla delle procedure di lavoro negli alberghi. Lo studio delle lingue straniere era impartito con le stesse modalità e strumenti con i quali si impartiva nei licei o in scuole di altro genere, senza un orientamento verso le applicazioni tecnico-pratiche utili per l'espletamento del servizio ricettivo. Le esercitazioni di cucina o di sala erano a volte impossibili per l'assenza dell'attrezzatura e degli spazi adeguati. Infine, non era previsto nell'ordinamento scolastico pubblico un periodo di tirocinio presso le ditte private. Le strutture dell'Enalc, invece, si rivolgevano a persone poco motivate e di solito non realmente interessate a intraprendere una carriera nel ramo alberghiero, le quali in genere provenivano da altre scuole in cui non erano riuscite a inserirsi o a superare con profitto le prove finali. Stesso problema, accentuato dall'età più avanzata e dalla provenienza occupazionale dei frequentanti, si riproponeva nei corsi di riqualificazione e ri-addestramento tenuti sempre dall'Enalc, che si rivelavano assai poco utili a formare nuova manodopera non avvezza, in effetti, ai ritmi, agli orari e alle condizioni di lavoro vigenti negli esercizi. Le conseguenze di un simile stato dell'istruzione professionale nel campo alberghiero erano una bassissima percentuale dei promossi delle scuole di avviamento che trovavano impiego nel comparto, una scarsa presenza di apprendisti sotto i 18 anni nelle aziende (scoraggiati a fare ingresso nel mestiere per la sua spiccata stagionalità e per la frequente disoccupazione) e una divaricazione troppo marcata tra il personale già impiegato: quello specializzato, esiguo di numero, ormai anziano, e quello poco o per nulla qualificato, in sovrabbondanza, non troppo giovane, magari con un bagaglio sufficiente di cultura di base ma ancora sprovvisto di preparazione specifica per il servizio che avrebbe dovuto svolgere²¹⁵. Abbinato a questo complesso quadro, albergatori e sindacalisti denunciavano l'assenza di funzionamento del canale dello scambio con l'estero di lavoratori che intendessero apprendere o perfezionare la comprensione delle lingue straniere. Sorta negli anni tra le due guerre mondiali come *escamotage* per aggirare le chiusure amministrative delle nazioni nei confronti dell'immigrazione volta a trovare occupazione nei pubblici esercizi, come è stato illustrato nel terzo paragrafo

214. Cfr. *supra*, nota 141.

215. Cfr. E. Zammaretti, *Gli albergatori per l'istruzione alberghiera e turistica*, in «Turismo e alberghi», agosto 1947, pp. 65-67; Id., *Scuole alberghiere e turistiche di Stato*, cit.; Id., *Istruzione professionale e scambi del personale coll'estero*, cit.; F. Fazio, *L'occupazione nel settore alberghiero*, cit., p. 351.

del presente capitolo, la procedura dello scambio aveva ottenuto magri risultati nel nostro Paese e continuava a essere ben poco adoperata dalle imprese e dalle loro organizzazioni di rappresentanza. Il meccanismo, infatti, scontava sia l'eccesso dell'offerta di manodopera italiana, prevalentemente generica, sia la natura della lingua italiana, di certo poco utilizzata dalla maggioranza dei turisti internazionali. Così, ad esempio, pur essendo stato siglato nel 1949 un accordo di scambio tra le associazioni degli albergatori inglesi e italiani, che consentiva di collocare un lavoratore italiano negli alberghi britannici per ogni lavoratore inglese che trovava impiego negli esercizi italiani, tale accordo non aveva prodotto gli effetti sperati, poiché un numero minimo di occupati (ma anche di disoccupati) inglesi aveva interesse a imparare l'italiano o a svolgere un tirocinio presso un albergo del nostro Paese, mentre tanti erano i loro colleghi italiani che avevano intenzione di essere assunti da un'azienda britannica e usufruire di un'esperienza di lavoro in territorio inglese²¹⁶.

Vi è da sottolineare, comunque, che questi intoppi non impedirono ai flussi migratori di ripartire, anche sotto altre forme, una volta terminato il conflitto e riaperte, almeno in parte, le frontiere; tuttavia le destinazioni e i soggetti coinvolti erano mutati rispetto agli inizi del secolo e al primo dopoguerra. Nel biennio 1950-1951, infatti, a fronte di esigui espatri di camerieri per motivi di lavoro verso il continente americano (a causa, soprattutto, del rigido regime delle quote d'ingresso degli immigrati ancora in vigore negli Stati Uniti) e pure verso i Paesi dell'Europa e del Maghreb, si registrò una notevole quantità di emigrazioni di cameriere²¹⁷. Queste ultime avevano come meta principale l'Europa e, in particolare, la Svizzera, come si evince dalla tabella III.7.

216. Cfr. E. Zammaretti, *Istruzione professionale e scambi del personale coll'estero*, cit., p. 28; F. Fazio, *L'occupazione nel settore alberghiero*, cit.

217. Dal 1947 l'Istat riprese a pubblicare dati sui movimenti migratori distinti per categorie professionali. Fino al 1950, però, dei mestieri che ci interessano in questa sede tenne in considerazione solo i camerieri e solamente i loro espatri e rimpatri da Paesi transoceanici. Il sistema di rilevazione adottato per censire gli emigranti, rimasto in vigore fino al 1958, era sempre quello delle cedole statistiche inserite nei passaporti e «staccate» dalla polizia o dagli Ispettorati di frontiera al momento dell'espatrio, come durante gli anni Trenta. Nel dopoguerra, invece, si modificò la definizione di emigrante e non vennero più distinti i lavoratori manuali da quelli non manuali. Era considerato emigrante chi si spostava per ragioni di lavoro di qualunque genere o si ricongiungeva a familiari già residenti all'estero, definitivamente o temporaneamente, mentre chi lo faceva per turismo, studio, pellegrinaggio o affari di breve durata non era considerato tale. Si veda S. Rinauro, *Le statistiche ufficiali dell'emigrazione italiana*, cit., pp. 403-413.

Tab. III.7 - Cameriere e camerieri italiani, dai 14 anni di età in su, espatriati per motivi di lavoro o atti di chiamata nel 1950 e 1951, distribuiti per aree di destinazione

	1950	1951
<i>Cameriere</i>		
Verso Paesi transoceanici	166	415
Verso Paesi europei e del bacino del Mediterraneo	1.418	3.152
Totale	1.584	3.567
<i>Camerieri</i>		
Verso Paesi transoceanici	212	313
Verso Paesi europei e del bacino del Mediterraneo	272	741
Totale	484	1.054
<i>Totale cameriere e camerieri espatriati</i>	<i>2.068</i>	<i>4.621</i>
<i>Dei quali in Svizzera</i>	<i>1.253</i>	<i>3.161</i>

Fonte: elaborazioni da Istat, *Annuario statistico dell'emigrazione. 1955*, Tip. Failli, Roma 1956, pp. 38, 64, 158, 184.

A differenza dei primi decenni del Novecento, furono soprattutto le donne che servivano ai tavoli di bar e ristoranti o che riordinavano le camere di alberghi e pensioni a cercare e trovare un'occupazione oltre confine nel secondo dopoguerra, attratte, molto probabilmente, dalle ampie opportunità di lavoro poco qualificato e, il più delle volte, a tempo determinato che si stavano dischiudendo in quegli anni sia presso l'industria e l'edilizia che presso il settore dei servizi di nazioni europee quali la Svizzera, appunto, ma anche il Belgio, la Francia e la Germania²¹⁸. La Svizzera, in particolare, attrasse fino agli anni Settanta moltissimi lavoratori stagionali, anche privi di passaporto, ma obbligati, secondo un trattato firmato con l'Italia nel 1948, a non portare con sé la propria famiglia e a non spostarsi da un settore produttivo a un altro né da un'azienda a

218. Si veda, a tale proposito, F. Romero, *L'emigrazione operaia in Europa (1948-1973)*, in P. Bevilacqua, A. De Clementi, E. Franzina (a cura di), *Storia dell'emigrazione italiana*, vol. 1, cit., pp. 397-407.

un'altra né da un cantone a un altro, privi dei diritti collegati alla residenza nel Paese elvetico²¹⁹. È presumibile che questi nuovi movimenti migratori abbiano aggirato le procedure dello scambio di lavoratori, dimostrando la scarsa efficacia di quello strumento, almeno per l'Italia, e la permeabilità delle frontiere straniere alla mobilità del personale dei pubblici esercizi.

Ad ogni modo, Aia, Fait e Filam resero noti i loro suggerimenti per riformare e migliorare l'istruzione e formazione professionale. Il sindacato della Cgil in un primo momento avanzò l'idea di potenziare i corsi e le strutture dell'Enalc, sottolineando anche come l'educazione professionale avrebbe funzionato meglio se alcune ore di docenza fossero state assegnate a lavoratori-sindacalisti, portatori di un bagaglio di esperienze che sarebbe stato prezioso se trasmesso agli studenti. Successivamente, in occasione delle trattative per il contratto collettivo nazionale degli alberghieri, propose di inserire nel testo del futuro accordo una clausola sull'istruzione professionale. Nello specifico, si ipotizzava la costituzione di un vero e proprio Istituto per la formazione professionale dei lavoratori dell'albergo e della mensa, diretto e gestito congiuntamente da rappresentanti dei dipendenti e dei proprietari, finanziato da una trattenuta, a carico dei datori di lavoro, del 2% sulle buste paga degli addetti e da donazioni private²²⁰. Gli albergatori, invece, proposero di instaurare rapporti più stretti e costanti tra ambiente imprenditoriale e istituzioni scolastiche. Secondo loro, incentivando i proprietari e gestori di esercizi a collaborare attivamente nella definizione dei programmi di studio (al fine di renderli più consoni alle caratteristiche del lavoro alberghiero), a prestarsi come docenti delle discipline specialistiche, a mettere a disposizione le loro strutture ricettive per esercitazioni pratiche e tirocini e, soprattutto, a far parte dei Consigli di amministrazione e di istituto sia delle scuole di avviamento che di quelle tecniche commerciali (Zammaretti invitò ad assegnare la presidenza di questi istituti scolastici ai presidenti delle sezioni locali delle associazioni imprenditoriali), l'intero sistema dell'educazione professionale ne avrebbe giovato. Anche per i proprietari di alberghi il ruolo dell'Enalc avrebbe dovuto essere rafforzato, affidandogli il compito di curare e seguire sia l'apprendistato dei diplomati

219. Cfr. G. Meyer Sebino, *In Svizzera*, e A. De Clementi, *La legislazione dei paesi d'arrivo*, in *ivi*, vol. 2, *Arrivi*, cit., pp. 152 e 436.

220. Cfr. Dallorto, *Istruzione teorico - pratica dei lavoratori di albergo e mensa*, in «Il lavoratore d'albergo e mensa», 30 settembre 1947, p. 4; AsCgil, *Segreteria generale. Atti e corrispondenza*, b. 17, fasc. 283 «Contratto nazionale Filam - Clausola istruzione professionale», Lettera della Segreteria generale della Cgil alla sezione centrale della Filam, 2 agosto 1948.

delle scuole pubbliche che il perfezionamento di coloro che già erano dipendenti di un esercizio, co-gestendo le scuole-albergo con l'Aia e la Fait ma senza coinvolgere gli organismi del movimento operaio. In altre parole, se le scuole pubbliche e private si fossero rese disponibili alla cooperazione con le imprese del comparto e, se queste ultime, avessero aperto senza timore i loro alberghi e pensioni alla collaborazione con le prime per il tirocinio e apprendistato degli studenti, la scuola avrebbe assolto realmente e con efficacia ai suoi scopi²²¹. Sul finire del 1947 il governo sembrò anticipare i progetti delle parti sociali con uno «schema di provvedimento legislativo», elaborato dal Ministero della Pubblica Istruzione di concerto con l'Enit, per la creazione di una Scuola professionale turistico-alberghiera, comprendente un triennio di studi di indirizzo comune e un biennio specialistico di indirizzo turistico e alberghiero. Tale scuola, rivolta a formare ragazzi dagli 11 ai 16 anni, avrebbe sostituito quelle di avviamento e quelle tecniche commerciali e sarebbe stata dotata di convitto e di albergo/ristorante per le esercitazioni; in caso quest'ultima opzione non fosse stata realizzabile, ci si sarebbe rivolti agli esercizi privati presenti nel comune in cui era attivo l'istituto per avviare percorsi di apprendistato e tirocinio dei diplomati. La Scuola professionale turistico alberghiera, inoltre, sarebbe stata diretta da un Consiglio di amministrazione in cui sarebbero stati rappresentati sia addetti che proprietari di alberghi e ristoranti, oltre che il personale docente. La frequenza dei primi due anni di corso si sarebbe dispiegata in 24 e 26 ore settimanali, mentre quella dei restanti tre si sarebbe elevata a 34, 35 e 36 ore rispettivamente. Nel triennio di base si sarebbe data massima importanza alle discipline culturali (matematica, italiano, geografia, lingue straniere), mentre in quello specialistico ruolo preponderante avrebbero ricoperto materie quali legislazione alberghiera e turistica, merceologia, ragioneria, tecnica alberghiera e, naturalmente, esercitazioni pratiche di cucina e servizio ai clienti²²². Quello che a tutti gli effetti sarebbe stato il modello degli attuali istituti professionali alberghieri, però, non venne realizzato durante il secondo dopoguerra. Tali scuole avrebbero visto la luce solo tra gli anni Cinquanta e Sessanta, in maniera frammentata, in singole località del Centro-Nord, sorte di volta in volta in base a decreti del presidente della Repubblica senza un disegno organico di riforma di questo ramo educativo. Si sarebbe, poi, dovuta attendere la legge 754 dell'ottobre 1969, riguardante

221. Cfr. E. Zammaretti, *Gli albergatori per l'istruzione alberghiera e turistica*, cit.; Id., *Scuole alberghiere e turistiche di Stato*, cit.; Id., *Istruzione professionale e scambi del personale coll'estero*, cit.

222. Cfr. Id., *Scuole alberghiere e turistiche di Stato*, cit.

la sperimentazione negli istituti professionali, per veder conferita loro la dignità di istituzioni di istruzione secondaria superiore²²³.

Infine, sempre secondo gli imprenditori, se insieme ai mutamenti nell'ambito della formazione si fosse riusciti, tramite iniziative di sensibilizzazione e convincimento dell'Associazione internazionale albergatori presso i governi dei Paesi occidentali, anche a rimuovere gli ostacoli alle procedure di scambio e a liberalizzare i tirocini e gli apprendistati del personale da svolgersi presso uno o più Stati esteri, sarebbero potute emergere nuove maestranze, pronte ad affrontare le sfide di un diverso tipo di turismo, di massa, che segnali di crescita della domanda di svago e di ospitalità sembravano preannunciare²²⁴. Dal 1949, infatti, iniziarono a palesarsi aumenti significativi di arrivi e presenze di turisti nelle principali località di villeggiatura sulle coste italiane. Tali aumenti, che si sarebbero consolidati e intensificati maggiormente durante gli anni Cinquanta e Sessanta, erano l'effetto non tanto e non solo del ritorno in forze di visitatori stranieri (in gran parte tedeschi) nella Penisola, quanto della graduale estensione della propensione alle vacanze tra la popolazione indigena, in particolare tra i ceti medi e medio-bassi. Costoro, grazie a quella che era ancora una modesta crescita del pil pro capite, ma che sarebbe decollata durante il boom economico di una quindicina di anni più tardi, e soprattutto di un'offerta a costi relativamente contenuti di alloggio e divertimento in pensioni e piccoli stabilimenti balneari, cominciavano a costituire il grosso di quel turismo di massa che avrebbe modificato profondamente l'aspetto del settore nel nostro Paese²²⁵. Lo sconvolgimento in questione era soltanto in lenta gestazione ai primordi degli anni Cinquanta, tuttavia esercenti e dipendenti si mostravano consci dei cambiamenti in corso, dichiaravano di voler puntare sul fenomeno turistico e vacanziero di larga scala per moltiplicare aziende, redditi e occupati²²⁶. Ciò che li divideva, come si è tentato di spiegare, erano le differenti ricette che le due parti proponevano di adottare, relativamente alle politiche del lavoro e della sua valorizzazione, per essere in grado di governare al meglio la nuova fase che sarebbe di lì a poco arrivata.

223. Cfr. L. Ambrosoli, *La scuola secondaria*, in G. Cives (a cura di), *La scuola italiana dall'Unità ai nostri giorni*, La Nuova Italia, Firenze 1990, pp. 135-136.

224. Cfr. E. Zammaretti, *Istruzione professionale e scambi del personale coll'estero*, cit., p. 29.

225. Cfr. P. Battilani, *Vacanze di pochi, vacanze di tutti*, cit., pp. 231-240; A. Berrino, *Storia del turismo in Italia*, cit., pp. 246-247 e 251-256.

226. Cfr. Acs, *Pcm*, 1948-50, b. 3814, fasc. 3.2.1/7214, Lettera del segretario generale del Libero sindacato nazionale lavoratori albergo e mensa alla Federazione albergatori italiani e turismo, 1 settembre 1949; A. Famiglietti, *La nascita della Filcams-Cgil*, cit., pp. 38-44.

Appendice statistica

Premessa metodologica

Le fonti tradizionalmente usate, negli studi di storia economica e del lavoro, per ricostruire l'andamento dell'occupazione in un periodo di tempo molto lungo sono i censimenti della popolazione e quelli dell'industria e commercio. Nel nostro caso, si sono adoperate le rilevazioni effettuate a cadenza decennale dal 1881 al 1951¹ per la prima tipologia e quelle svoltesi nel 1927, 1938 e 1951 per la seconda. Attraverso i censimenti della popolazione si è in grado di identificare il numero, la composizione per sesso ed età e la distribuzione regionale dei dipendenti attivi nei settori e comparti considerati²; attraverso gli altri si ricava la consistenza degli addetti, sempre distinti per età, sesso, distribuzione territoriale e dimensione aziendale, degli esercizi in cui prestavano servizio³. Elaborando le informazioni contenute in tali fonti e comparandole, è dunque possibile,

1. L'amministrazione statale decise di non procedere al censimento della popolazione nel 1891 per esigenze di risparmio di spesa pubblica, in un'epoca di forte crisi economica e finanziaria. Il censimento del 1941, invece, non ebbe luogo a causa di comprensibili problemi organizzativi ed economici connessi alla guerra mondiale in corso. Si veda D. Marucco, *L'amministrazione della statistica nell'Italia unita*, Laterza, Roma-Bari 1996, pp. 43-70.

2. Il censimento del 1881 separò il personale di alberghi, ristoranti e caffè in tre sottogruppi: cuochi, credenzieri e dispensieri; camerieri e garzoni; cantinieri. Dal 1901 al 1931 i censimenti non fornirono cifre disaggregate per qualifiche, ma distinsero solo tra padroni-dirigenti e impiegati-personale di servizio od operai. In quello del 1936 vennero riportati dati relativi ai mestieri di cuoco, cameriere, barista e così via esercitati sia nel settore in questione sia in comparti diversi quali i mezzi di trasporto, l'industria manifatturiera ecc. Anche la rilevazione del 1951, infine, pubblicò i dati riguardanti simili professioni, ma non distinse tra addetti degli alberghi e dei pubblici esercizi e quelli di altri comparti dell'industria e del terziario.

3. In tutti e tre i censimenti commerciali si riportano cifre disaggregate solo per categorie: dirigenti, impiegati, operai, personale subalterno.

da un lato, ricavare alcuni caratteri fondamentali dell'occupazione alberghiera e ristorativa, dall'altro ricostruirne l'evoluzione, verificando se vi sono state trasformazioni significative in relazione al procedere generale dell'economia. L'attendibilità di queste operazioni, tuttavia, non riesce a essere completa, a causa dei difetti intrinseci delle fonti stesse. Oltre a quelli già segnalati anni fa da Ornello Vitali e Vera Zamagni per i censimenti della popolazione, quali la sottovalutazione dell'entità del lavoro minorile e della sottoccupazione femminile, la mancata separazione tra attivi occupati e disoccupati, i mutamenti di classificazione dei gruppi professionali che depotenziano il valore del confronto diacronico dei dati⁴, ve ne sono di particolari che rendono difficoltosa la messa a fuoco dell'identità e della quantità del personale di alberghi, ristoranti e caffè. Il censimento del 1901, ad esempio, sottostimò l'ampiezza del personale femminile, in quanto molte lavoratrici, all'atto della rilevazione, «si dichiararono cameriere e serventi senza specificare se prestassero l'opera loro in pubblici esercizi o in case private e furono perciò classificate nel servizio domestico»⁵. Inoltre tale censimento comprese nel conteggio di camerieri e cuochi anche il personale che svolgeva il servizio a bordo di navi e treni, mentre i censimenti successivi separarono questa sottoclasse e la ricompresero (senza mostrare le cifre disaggregate) nella classe dei lavoratori dei trasporti⁶. Ancora, il censimento del 1931 comprese, tra gli attivi nei ristoranti, osterie e trattorie, anche quelli nelle rivendite al minuto di vino e olio. I censimenti commerciali, invece, hanno altri punti deboli (come è stato indicato nel primo capitolo), quali l'assenza di criteri univoci nella definizione degli «esercizi», cosa che diminuisce di molto l'efficacia della comparazione temporale del rapporto tra questi ultimi e gli addetti, la sottovalutazione del lavoro sommerso nelle aziende e, specificamente per il censimento del 1938, una procedura di rilevazione che nascose gli effetti della stagionalità. Prendendo atto che molti degli ostacoli enunciati non sono superabili o lo sono solo in parte, una soluzione per non farsi bloccare dai problemi di trattamento del materiale è stata quella, da un lato, di segnare dei contorni quanto più possibile chiari delle figure professionali

4. Cfr. O. Vitali, *Aspetti dello sviluppo economico italiano*, cit., pp. 8-15; V. Zamagni, *A Century of Change*, cit.

5. Maic, Dgs, *Censimento della popolazione del Regno d'Italia al 10 febbraio 1901*, vol. V, *Relazione sul metodo di esecuzione e sui risultati del censimento, raffrontati con quelli dei censimenti italiani precedenti e di censimenti esteri*, Tip. Bertero, Roma 1904, p. XCV.

6. Il censimento del 1881 distinse i «camerieri e cuochi di bastimenti» da quelli in servizio presso alberghi, ristoranti, trattorie e caffè.

che si è voluto rappresentare e, dall'altro, di prendere come riferimento i criteri di un censimento che si sono ritenuti abbastanza affidabili e utilizzarli per rielaborare le informazioni contenute negli altri. Per quanto ci riguarda, si è giudicato praticabile per un verso delimitare l'analisi a coloro che svolgevano un lavoro dipendente di accoglienza e assistenza ai clienti in strutture fisse, appositamente create ed esclusivamente gestite per l'alloggio o il consumo di cibi e bevande al di fuori del luogo di residenza. Per l'altro, scegliere come termine di paragone la classificazione del censimento del 1936, che disaggrega le voci che compongono i comparti alberghiero e della ristorazione in maniera abbastanza soddisfacente, permettendo di riaggregarle secondo un criterio che escludesse alcuni mestieri non inquadrabili nella definizione appena enunciata (come i venditori di sali, tabacchi, vino e olio, gli addetti di bagni pubblici e istituti di cura), e adoperarla per uniformare le classificazioni degli altri censimenti. Per quel che attiene ai censimenti commerciali, è sembrato preferibile come modello la classificazione del 1951. Queste opzioni, naturalmente, sono criticabili perché non rimuovono gli accennati impedimenti a un confronto totalmente omogeneo dei dati e tralasciano alcune maestranze (come il personale addetto ai vagoni-letto e vagoni-ristorante dei treni, il personale di servizio dei transatlantici o quello degli stabilimenti termali e balneari) che svolgevano incarichi molto simili a quelli ricoperti dai loro colleghi di alberghi e ristoranti. Si è ritenuto, tuttavia, accettabile agire in questa maniera, dato che si è inteso circoscrivere l'osservazione agli occupati dei comparti selezionati e allo stesso tempo servirsi dei censimenti per ottenerne una descrizione, anche se imperfetta⁷.

Sono state prese in considerazione, inoltre, le cifre sul personale degli alberghi contenute nel censimento degli esercizi ricettivi italiani compiuto dall'Enit tra il 1922 e il 1924 e nell'indagine sugli alberghi, pensioni e locande curata dall'Istituto centrale di statistica (Istat) e dal Commissariato per il turismo tra il 1948 e il 1949. Naturalmente i criteri con cui vennero portate a termine simili rilevazioni erano assai difforni tra loro e da quel-

7. Per gli scopi che ci si è posti, abbiamo deciso di non servirci delle elaborazioni svolte da Vitali, Zamagni e, recentemente, Valentina Romei, in quanto, nelle loro disamine dell'occupazione nei servizi in Italia, hanno aggregato alle voci dei censimenti attinenti alle attività alberghiere e ristorative altre riguardanti il funzionamento dei magazzini, delle agenzie di viaggio e di collocamento, la vendita al minuto e all'ingrosso di merci e così via. Si vedano O. Vitali, *Aspetti dello sviluppo economico italiano*, cit., pp. 310-315; V. Zamagni, *Il settore terziario nel processo di industrializzazione*, cit., pp. 155-171; V. Romei, *L'occupazione nei servizi in Italia tra modernizzazione e tradizione*, in S. Zaninelli e M. Taccolini (a cura di), *Il lavoro come fattore produttivo*, cit., pp. 275-277.

li adoperati per i censimenti demografici e commerciali; in particolare l'indagine dell'Enit soffrì di numerose debolezze, dovute a una parziale sovrastima delle strutture di accoglienza (originata dalla tendenza delle autorità comunali a far apparire l'offerta alberghiera meglio attrezzata di ciò che era in realtà) e a una non completa trasmissione dei dati da parte delle prefetture, incaricate della loro raccolta, all'Enit⁸. Sia il censimento dell'Enit che l'indagine dell'Istat, infine, non fornirono chiarimenti sulla composizione del personale addetto; non si sa, in altre parole, se nel conteggio furono compresi o meno i dirigenti, i familiari coadiuvanti e i proprietari. Questi limiti hanno comportato che, nonostante i tentativi fatti da istituzioni e singoli studiosi per cercare di fornire un'immagine sufficientemente attendibile del patrimonio ricettivo italiano, fino al secondo dopoguerra non si è potuto disporre di dati certi e, quel che più conta, confrontabili tra le varie fonti per ciò che attiene al numero di alberghi, pensioni e affittacamere esistenti in Italia durante i primi decenni del Novecento⁹. Tenendo conto di questi elementi e del valore puramente indicativo del rapporto tra addetti ed esercizi (ottenibile elaborando i dati sia dei censimenti commerciali che alberghieri), provare a identificare la ripartizione dei lavoratori secondo il numero e la dimensione degli alberghi e degli altri locali pubblici può contribuire a migliorare la conoscenza del quadro complessivo dell'impiego subordinato nel settore in esame.

8. Sulle modalità di realizzazione del censimento Enit e sui suoi risultati, si veda N. Muzzarelli, *Il turismo in Italia tra le due guerre*, cit., pp. 65-66.

9. In un articolo apparso sulla rivista «Il Commercio» nel 1935, relativo all'analisi della quantità di esercizi alberghieri esistenti in Italia, il noto economista Guglielmo Tagliacarne, dopo aver esaminato i dati ricavabili dai censimenti commerciale (del 1927), demografico (del 1931), alberghiero (del 1° gennaio 1925), nonché dall'Annuario statistico italiano e da quello degli alberghi (del 1935), arrivava a concludere che «non si possiede alcuna notizia attendibile sul numero degli alberghi in Italia». Infatti le cifre delle varie fonti utilizzate si discostavano notevolmente le une dalle altre. Per il censimento della popolazione, alberghi, pensioni, locande e affittaletti sarebbero state, nel 1931, 14.312; per quello commerciale, invece, nel 1927 21.622; per quello dell'Enit nel 1925 addirittura 73.027. L'annuario degli alberghi forniva, infine, la cifra di soli 6.272 alberghi veri e propri. Da ciò derivavano gerarchie regionali differenti, a seconda delle fonti utilizzate, relativamente al patrimonio ricettivo. *Quanti sono gli alberghi in Italia?*, in «L'Albergo in Italia», gennaio-marzo 1936, n. 1, pp. 67-70 (il brano citato è a p. 69).

Tab. A.1 - Rapporto percentuale delle attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar presenti in Italia dal 1881 al 1911, ai confini dell'epoca, con il totale degli attivi dei comparti e del settore

	1881 ²	1901 ³	1911
Alberghi, pensioni, locande	...	15,71	19,93
Ristoranti, trattorie, osterie	...	18,51	21,49
Bar, caffè, birrerie	...	3,36	12,03
Totale	37,22	15,33	19,23

Note: vedi tab. I.1.

Fonte: vedi tab. I.1.

Tab. A.2 - Rapporto percentuale delle attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar presenti in Italia dal 1921 al 1936, ai confini dell'epoca, con il totale degli attivi dei comparti e del settore

	1921 ²	1931 ³	1936
Alberghi, pensioni, locande	33,39	29,40	35,97
Ristoranti, trattorie, osterie	12,53	18,15	27,11
Bar, caffè, birrerie	13,75	15,51	19,76
Totale	20,27	25,39	29,06

Note: vedi tab. I.2.

Fonte: vedi tab. I.2.

Tab. A.3 - Rapporto percentuale delle attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar presenti in Italia al 1951, ai confini dell'epoca, con il totale degli attivi dei comparti e del settore

<i>Alberghi, pensioni e locande</i>	<i>Ristoranti, trattorie e osterie</i>	<i>Caffè, bar e birrerie</i>	<i>Totale</i>
39,46	26,96	18,44	28,96

Nota: vedi tab. I.3.

Fonte: vedi tab. I.3.

Tab. A.4 - Attivi e attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar presenti in Italia nel 1911, ai confini dell'epoca, distribuiti per fasce di età (cifre assolute e percentuali)

	<i>Alberghi, pensioni e locande</i>		<i>Ristoranti, trattorie e osterie</i>		<i>Bar, caffè e birrerie</i>		<i>Totale complessivo</i>	
	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>
< 15 anni	1.346	7,27	4.118	7,59	2.018	10,68	7.482	8,16
15-29 anni	8.625	46,57	19.828	36,55	8.559	45,31	37.012	40,38
30-44 anni	5.006	27,03	15.511	28,59	4.495	23,79	25.012	27,29
45-64 anni	3.022	16,32	12.095	22,29	3.078	16,29	18.195	19,85
≥ 65 anni	437	2,36	2.343	4,32	648	3,43	3.428	3,74
Età ignota	85	0,46	356	0,66	93	0,49	534	0,58
Totale	18.521	100,0	54.251	100,0	18.891	100,0	91.663	100,0

Nota: vedi tab. I.1.

Fonte: elaborazioni da Maic, Direzione generale della statistica e del lavoro, *Censimento della popolazione del Regno d'Italia al 10 giugno 1911*, vol. V, *Popolazione presente, di età superiore a dieci anni, classificata per sesso, età e professione o condizione*, Tip. Naz. Bertero, Roma 1915, pp. 354-355.

Tab. A.5 - Attivi e attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar presenti in Italia nel 1936, ai confini dell'epoca, distribuiti per fasce di età (cifre assolute e percentuali)

<i>Età</i>	<i>Attivi e attive</i>	<i>Rapporto percentuale</i>
< 15 anni	1.964	1,84
15-24 anni	28.301	26,47
25-44 anni	53.850	50,37
45-64 anni	20.567	19,24
≥ 65 anni	2.210	2,07
Età ignota	12	0,01
Totale	106.904	100,0

Nota: vedi tab. I.2.

Fonte: vedi tab. I.5.

Tab. A.6 - Attivi e attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar in Italia, ai confini dell'epoca, dal 1881 al 1911, distribuiti per regioni di presenza (cifre assolute e percentuali)

	1881 ²		1901 ³		1911	
	<i>n.</i>	%	<i>n.</i>	%	<i>n.</i>	%
Piemonte e Valle d'Aosta	18.037	14,40	10.023	11,43	9.772	10,66
Lombardia	21.775	17,39	18.333	20,91	18.330	20,00
Liguria	5.072	4,05	5.333	6,08	5.598	6,11
Veneto e Friuli	12.513	9,99	10.900	12,43	13.083	14,27
Emilia Romagna	9.718	7,76	6.972	7,95	7.193	7,85
Toscana	10.115	8,08	5.787	6,60	6.178	6,74
Umbria	1.604	1,28	1.093	1,25	1.190	1,30
Marche	2.381	1,90	2.002	2,28	2.005	2,19
Lazio	7.642	6,10	4.929	5,62	5.749	6,27
Abruzzo e Molise	1.958	1,56	1.569	1,79	1.626	1,77
Campania	15.750	12,58	8.870	10,12	8.047	8,78
Basilicata	1.008	0,80	635	0,72	687	0,75
Puglia	3.924	3,13	3.270	3,73	3.544	3,87
Calabria	3.125	2,50	2.134	2,43	1.937	2,11
Sicilia	9.731	7,77	5.197	5,93	5.743	6,27
Sardegna	869	0,69	631	0,72	981	1,07
Italia	125.222	100,0	87.678	100,0	91.663	100,0

Note: vedi tab. I.1.

Fonte: vedi tab. I.1.

Tab. A.7 - Attivi e attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar in Italia, ai confini dell'epoca, dal 1921 al 1936, distribuiti per regioni di presenza (cifre assolute e percentuali)

	1921 ²		1931 ³		1936	
	<i>n.</i>	%	<i>n.</i>	%	<i>n.</i>	%
Piemonte e Valle d'Aosta	6.012	10,19	10.652	10,27	10.676	9,99
Lombardia	11.874	20,13	18.806	18,13	18.709	17,50
Liguria	4.814	8,16	9.044	8,72	8.495	7,95
Veneto e Friuli	4.662	7,90	9.791	9,44	9.644	9,02
Venezia Giulia	2.023	3,43	5.360	5,17	5.323	4,98
Trentino Alto Adige	2.648	4,49	6.876	6,63	7.251	6,78
Emilia Romagna	3.405	5,77	6.221	6,00	6.720	6,29
Toscana	3.522	5,97	7.826	7,54	7.581	7,09
Umbria	204	0,35	749	0,72	717	0,67
Marche	614	1,04	910	0,88	977	0,91
Lazio	4.651	7,89	11.547	11,13	12.980	12,14
Abruzzo e Molise	645	1,09	858	0,83	967	0,90
Campania	7.040	11,94	6.640	6,40	7.414	6,94
Basilicata	107	0,18	138	0,13	170	0,16
Puglia	1.632	2,77	2.421	2,33	2.858	2,67
Calabria	580	0,98	750	0,72	813	0,76
Sicilia	4.308	7,30	4.236	4,08	4.615	4,32
Sardegna	242	0,41	900	0,87	994	0,93
Italia	58.983	100,0	103.725	100,0	106.904	100,0

Note: vedi tab. I.2.

Fonte: vedi tab. I.2.

Tab. A.8 - Attivi e attive dipendenti¹ in alberghi, ristoranti e bar in Italia nel 1951, ai confini dell'epoca, distribuiti per regioni di residenza (cifre assolute e percentuali)

	<i>Attivi e attive</i>	<i>Rapporto percentuale</i>
Piemonte	8.369	6,95
Valle d'Aosta	355	0,29
Lombardia	19.808	16,45
Liguria	8.031	6,67
Veneto	11.093	9,21
Friuli Venezia Giulia	6.672	5,54
Trentino Alto Adige	5.296	4,40
Emilia Romagna	7.838	6,51
Toscana	9.177	7,62
Umbria	926	0,77
Marche	1.165	0,97
Lazio	16.520	13,72
Abruzzo e Molise	1.714	1,42
Campania	10.341	8,59
Basilicata	272	0,22
Puglia	3.708	3,08
Calabria	1.549	1,29
Sicilia	6.251	5,19
Sardegna	1.295	1,08
Italia	120.380	100,0

Note: vedi tab. I.3.

Fonte: vedi tab. I.3.

Tab. A.9 - Rapporto percentuale delle addette¹ di alberghi, ristoranti e bar presenti in Italia nel 1927 e 1938, ai confini dell'epoca, con il totale degli addetti dei comparti e del settore

	1927	1938 ²
Alberghi, pensioni, locande	46,11	48,23
Ristoranti, trattorie, osterie	52,51	...
Bar, caffè, birrerie	34,87	...
Totale	46,36	43,51

Note: ¹vedi tab. I.6. ²La rilevazione del 1938 conteggiò in un'unica sottoclasse le addette di ristoranti, trattorie, bar, caffè ecc. Il totale delle addette di questa sottoclasse era pari a 6.276 unità.

Fonte: vedi tab. I.6.

Tab. A.10 - Rapporto percentuale delle addette¹ di alberghi, ristoranti e bar presenti in Italia al 1951, ai confini dell'epoca, con il totale degli addetti dei comparti e del settore

<i>Alberghi, pensioni e locande</i>	<i>Ristoranti, trattorie e osterie</i>	<i>Caffè, bar e birrerie</i>	<i>Totale</i>
38,74	32,78	25,50	32,04

Nota: vedi tab. I.7.

Fonte: vedi tab. I.7.

Tab. A.11 - Addetti e addette¹ in alberghi, ristoranti e bar in Italia, ai confini dell'epoca, nel 1927 e nel 1938, distribuiti per regioni di attività degli esercizi (cifre assolute e percentuali)

	1927		1938 ²	
	<i>n.</i>	%	<i>n.</i>	%
Piemonte e Valle d'Aosta	12.696	11,45	6.670	11,38
Lombardia	19.747	17,80	10.505	17,92
Liguria	10.131	9,13	4.125	7,04
Veneto e Friuli	11.887	10,72	6.097	10,40
Venezia Giulia	5.279	4,76	2.909	4,96
Trentino Alto Adige	5.744	5,18	4.675	7,98
Emilia Romagna	6.499	5,86	3.398	5,80
Toscana	7.769	7,00	4.860	8,29
Umbria	763	0,69	432	0,74
Marche	1.042	0,94	624	1,06
Lazio	13.552	12,22	6.559	11,19
Abruzzo e Molise	1.114	1,00	417	0,71
Campania	6.803	6,13	3.128	5,34
Basilicata	268	0,24	81	0,14
Puglia	1.889	1,70	1.062	1,81
Calabria	1.015	0,92	432	0,74
Sicilia	3.999	3,61	1.987	3,39
Sardegna	712	0,64	649	1,11
Italia	110.909	100,0	58.610 ³	100,0

Note: ¹⁻²vedi tab. I.6. ³Il censimento commerciale del 1938 non distinse, nella disaggregazione regionale dei dati, tra dirigenti, impiegati, operai e personale subalterno. Il totale, quindi, è superiore a quello riportato nella tabella I.6 perché comprende, tra gli addetti dipendenti, anche il personale direttivo.

Fonte: vedi tab. I.6.

Tab. A.12 - Addetti e addette¹ in alberghi, ristoranti e bar in Italia nel 1951, ai confini dell'epoca, distribuiti per regioni di attività degli esercizi (cifre assolute e percentuali)

	<i>Addetti e addette</i>	<i>Rapporto percentuale</i>
Piemonte	3.964	5,78
Valle d'Aosta	325	0,47
Lombardia	12.566	18,34
Liguria	5.343	7,80
Veneto	5.136	7,49
Friuli Venezia Giulia	2.799	4,08
Trentino Alto Adige	2.343	3,42
Emilia Romagna	4.092	5,97
Toscana	5.179	7,56
Umbria	594	0,87
Marche	722	1,05
Lazio	11.104	16,20
Abruzzo e Molise	745	1,09
Campania	5.558	8,11
Basilicata	157	0,23
Puglia	1.945	2,84
Calabria	898	1,31
Sicilia	4.131	6,03
Sardegna	925	1,35
Italia	68.526 ²	100,0

Note: vedi tab. I.7.

Fonte: vedi tab. I.7.

Tab. A.13 - Personale impiegato in alberghi con oltre 5 letti, in Italia, al 1° gennaio 1925, ai confini dell'epoca, distribuito per regioni di attività degli esercizi (cifre assolute e percentuali)

	<i>Personale</i>	<i>Rapporto percentuale</i>
Piemonte e Valle d'Aosta	6.201	11,43
Lombardia	8.685	16,01
Liguria	4.480	8,26
Veneto e Friuli	6.316	11,64
Venezia Giulia	2.343	4,32
Trentino Alto Adige	6.629	12,22
Emilia Romagna	3.092	5,70
Toscana	4.947	9,12
Umbria	388	0,71
Marche	646	1,19
Lazio	4.010	7,39
Abruzzo e Molise	722	1,33
Campania	2.672	4,92
Basilicata	64	0,12
Puglia	510	0,94
Calabria	356	0,66
Sicilia	1.888	3,48
Sardegna	312	0,57
Italia	54.261	100,0

Fonte: elaborazioni da A. Mariotti, *Raccolta di studi sul turismo*, a cura di F. De Marinis, Arti Grafiche Scalia Editrice, Roma 1974, p. 266.

Tab. A.14 - Personale addetto di alberghi e pensioni, in Italia, al 31 maggio 1949, ai confini dell'epoca, distribuito per regioni di attività degli esercizi (cifre assolute e percentuali)

	<i>Personale</i>	<i>Rapporto percentuale</i>
Piemonte	3.680	8,30
Valle d'Aosta	656	1,48
Lombardia	5.817	13,12
Liguria	4.468	10,08
Veneto	4.644	10,47
Friuli Venezia Giulia	833	1,88
Trentino Alto Adige	2.913	6,57
Emilia Romagna	3.763	8,49
Toscana	4.832	10,90
Umbria	369	0,83
Marche	730	1,65
Lazio	5.379	12,13
Abruzzo e Molise	444	1,00
Campania	2.987	6,74
Basilicata	79	0,18
Puglia	655	1,48
Calabria	402	0,91
Sicilia	1.445	3,26
Sardegna	245	0,55
Italia	44.341	100,0

Fonte: elaborazioni da Istat, *L'attrezzatura alberghiera in Italia al 31 maggio 1949*, Tip. Failli, Roma 1953, pp. 3-4, tav. 1.

Tab. A.15 - Alberghi con oltre 5 letti e loro personale, in Italia, distribuiti per categoria d'esercizio al 1° gennaio 1925, ai confini dell'epoca

	<i>Esercizi (numero)</i>	<i>Personale (numero)</i>	<i>Esercizi (%)</i>	<i>Personale (%)</i>
Lusso	55	3.710	0,56	6,84
Prima categoria	633	14.295	6,45	26,34
Seconda categoria	1.994	14.210	20,33	26,19
Categorie inferiori	7.124	22.046	72,65	40,63
Totale	9.806	54.261	100,0	100,0

Fonte: vedi tab. A13.

Considerazioni conclusive

Quali valutazioni sintetiche è possibile trarre dalla messe di dati, informazioni e analisi presentata nelle pagine precedenti? Quali sono i punti che possiamo ritenere fondamentali nella storia del personale alberghiero e della ristorazione in Italia tra la fine del XIX e la metà del XX secolo?

In primo luogo, non è avventato asserire che alcuni tratti distintivi della forza lavoro, sul lungo periodo, siano rimasti tutto sommato costanti. Le professioni subordinate nel settore dell'ospitalità e della ristorazione furono esercitate prevalentemente da uomini adulti per tutto il periodo in questione. Si registrarono un lieve aumento dell'occupazione minorile in età giolittiana e uno più sostenuto di quella femminile tra i due conflitti mondiali (in particolare nel comparto degli alberghi), ma, tirando le somme, i mestieri di servire e alimentare turisti e avventori rimasero in maggioranza di pertinenza maschile. Specialmente nei bar e nei caffè le donne erano di rado utilizzate come dipendenti e su di loro pesò in maniera permanente l'epiteto di «kellerine», che era sinonimo di adescatrici e prostitute. Dal punto di vista quantitativo, poi, la manodopera attiva rimase assai ridotta se paragonata a quella agricola o di fabbrica; nel corso della prima metà del Novecento subì addirittura una diminuzione in termini percentuali. Se nel 1911, infatti, i dipendenti costituivano il 43,94% dell'intera forza lavoro del settore, nel 1936 erano passati al 38,7% e nel 1951 al 21,9%¹. Mobilità dell'impiego e forte influenza su di esso dell'alternarsi delle stagioni turistiche furono sempre aspetti intrinseci delle professioni di cui stiamo parlando. Pur cambiando, dopo la guerra 1914-1918, la ti-

1. Elaborazioni dai dati dei censimenti della popolazione, *ad annum*. Si vedano anche V. Zamagni, *Il valore aggiunto del settore terziario italiano nel 1911*, in G. M. Rey (a cura di), *I conti economici dell'Italia*, vol. 2, *Una stima del valore aggiunto per il 1911*, Laterza, Roma-Bari 1992 p. 193, tab. 1.1; V. Zamagni e P. Battilani, *Stima del valore aggiunto dei servizi*, in G.M. Rey (a cura di), *I conti economici dell'Italia*, vol. 3, t. II, *Il valore aggiunto per gli anni 1891, 1938, 1951*, Laterza, Roma-Bari 2001, p. 369.

pologia di stagionalità (che privilegiava l'estate invece dell'inverno come intervallo temporale in cui diminuiva sensibilmente la disoccupazione) e pur venendo eretti dagli Stati sbarramenti amministrativi alla circolazione tanto interna quanto internazionale di cuochi, camerieri, caffettieri, cantinieri, portieri e facchini, costoro continuarono a spostarsi sul territorio italiano e al di fuori di esso, sia per trovare un nuovo ingaggio sia per svolgere un tirocinio o apprendistato all'estero, finalizzato solitamente ad apprendere una o più lingue straniere. Lo strumento concertato dello scambio internazionale di personale si rivelò scarsamente incisivo come sostituto di una capacità di spostamento guidata da fattori autonomi quali la domanda e l'offerta di manodopera. Essa restò sempre dispersa, in Italia, tra una miriade di piccoli e piccolissimi esercizi e un nucleo di aziende grandi e medio-grandi destinate al turismo di élite. Nei primi la divisione e specializzazione del lavoro era minimale, la sua qualificazione, probabilmente, assai bassa e la sua precarietà alta. Nelle seconde tali elementi erano invertiti, pur agendo anche lì i meccanismi della mobilità e della stagionalità. All'interno di ogni impresa e di ogni comparto, comunque, i lavoratori rimasero separati in due grandi categorie: interna, dai quasi inesistenti contatti con la clientela, ed esterna, a diretto e quotidiano rapporto con quest'ultima. Gli orari, le remunerazioni e i carichi di lavoro dell'una e dell'altra furono costantemente diversi. Questa divisione, che aveva delle ricadute in termini di differenti aspettative di carriera e di guadagno, di differente percezione del proprio *status* e differente atteggiamento verso i proprietari e i gestori di alberghi, ristoranti e caffè, ebbe due conseguenze importanti nell'ambito delle relazioni industriali. Per un verso le forme di associazionismo sindacale che, faticosamente, nacquero e si consolidarono a cavallo degli inizi del Novecento, soffrirono sia prima che dopo il fascismo di fragilità organizzative, spaccature interne, deboli capacità di mobilitare e raccogliere proseliti, se si escludono brevi lassi di tempo quali il biennio rosso e il secondo dopoguerra. Per un altro verso, i lavoratori d'albergo e ristorante si contraddistinsero per una conflittualità sporadica e poco efficace, eccettuati sempre gli anni 1919-20 e 1946-48, durante i quali seppero sfruttare l'onda lunga della mobilitazione politica e sindacale nazionale, i cui picchi furono raggiunti nelle industrie e nelle campagne, per ottenere miglioramenti consistenti delle loro condizioni.

A fronte di queste continuità, si devono rilevare anche interessanti mutamenti nell'espletamento dei mestieri di ospitare e ristorare turisti e viaggiatori. Quelli maggiormente significativi attengono alla composizione professionale, al riposo settimanale, ai sistemi di pagamento, alle modalità di collocamento e all'emergere di istituti pubblici e privati di

istruzione e formazione. Se nei decenni finali dell'Ottocento gran parte del personale era costituito da camerieri, garzoni e cuochi, alla vigilia della Seconda guerra mondiale si era affermata, almeno nelle ditte con oltre dieci addetti, una maggiore sfaccettatura delle funzioni e dei ruoli dei dipendenti. Pur restando centrali le figure del personale di sala e di cucina, l'organizzazione del lavoro era divenuta più sofisticata, facendo comparire nuove competenze come quelle dei baristi e banconisti, dei capi servizio (ricevimento, sala, lavanderia e guardaroba) e degli impiegati (cassieri, segretari). Man mano che i flussi turistici erano cresciuti, infatti, e le tipologie della grande struttura ricettiva e del ristorante di fama si erano diffuse, una gerarchizzazione formale del lavoro si era fatta strada nel settore. Certo, tale fenomeno era limitato a una minoranza delle aziende. Più ampia estensione e applicazione, invece, trovarono gli altri cambiamenti sopra indicati. Fino ai primi del Novecento il riposo settimanale consentito al personale subalterno non superava le tre ore; poi, grazie alla legge del 1907, fu fissato a 10 per gli alberghi e a 12 per i ristoranti, trattorie, bar e caffè. Dopo il primo conflitto mondiale i contratti collettivi portarono il limite del riposo a 24 ore, uniformandolo, salvo le deroghe per gli esercizi stagionali e le piccole imprese, a quello vigente negli altri settori e comparti dell'economia. Questo risultato fu ottenuto grazie alle pluridecennali pressioni e lotte portate avanti dal sindacato e dai lavoratori nei confronti degli imprenditori, mentre le riforme delle retribuzioni e dei soggetti preposti al collocamento della manodopera furono l'esito di un lungo e articolato processo dialettico tra le parti sociali. Per oltre un quarantennio i redditi del personale esterno furono costituiti sostanzialmente dai proventi delle mance. A partire dagli inizi del XX secolo, tuttavia, si sviluppò un approfondito dibattito tra sindacalisti, imprenditori e membri del Touring Club su come sostituire un simile modo di pagamento. Proprio da tale dibattito e dalle vertenze che si vennero a creare per stabilizzare le retribuzioni della categoria e renderle meno aleatorie, sorse l'idea, maturata tra gli albergatori ma alla fine accettata anche dai loro addetti, di rimpiazzare le mance con una percentuale sui conti liquidati dai clienti. Il metodo, denominato pure diritto fisso, dopo una sperimentazione avviata grazie ai primi contratti collettivi di lavoro sottoscritti negli anni Venti, diventò la norma per remunerare «gli esterni». Furono istituiti anche dei minimi salariali per loro, ma l'essenza della retribuzione riposò su questa specie di paga variabile, che legava i guadagni dei lavoratori all'andamento degli incassi dei pubblici esercizi. Gli «interni», invece, continuarono, come accadeva al termine dell'Ottocento, a essere remunerati con un salario fisso, pur usufruendo in minima parte anche

di una quota della percentuale di servizio. Dal confronto e scontro tra le posizioni imprenditoriali e quelle del movimento sindacale derivò anche la trasformazione delle procedure di ricerca e impiego della forza lavoro. Sia l'Associazione degli albergatori che il sindacato, infatti, si batterono perché alle agenzie private di collocamento, che si facevano pagare caro le loro prestazioni e che rimasero il canale privilegiato per trovare un'occupazione nel settore dall'ultimo quarto dell'Ottocento al periodo tra le due guerre, si sostituissero uffici gratuiti, gestiti dalle parti sociali. La storia del collocamento nei comparti sotto esame è alquanto tormentata, poiché tale funzione fu contesa dalle rappresentanze di imprese e lavoratori per tutto l'arco di tempo analizzato, con vittorie e sconfitte da ambo le parti, finché, nel secondo dopoguerra, lo Stato assunse definitivamente il controllo e la supervisione dell'incontro tra domanda e offerta di manodopera. Infine, l'intervallo interbellico segnò una svolta anche per ciò che riguardava la formazione ed educazione dei dipendenti. Da una situazione di completa assenza di istituzioni formali, pubbliche o private, dedite all'istruzione professionale fino al 1920, si giunse, negli anni successivi, alla fondazione di numerose scuole e corsi rivolti specificamente a trasmettere conoscenze esplicite e abilità pratiche a giovani che volevano trovare un impiego in alberghi o ristoranti. Ciò fu reso possibile grazie agli sforzi congiunti, non solo dal punto di vista finanziario, di enti pubblici locali e centrali, società private, aziende e sindacati, tutti stimolati a far sì che alle trasformazioni in atto nella domanda di turismo e svago (clienti più numerosi e meno ricchi, desiderosi non di lusso e sfarzo ma di strutture accoglienti e pulite, alla ricerca di un servizio non troppo costoso e allo stesso tempo efficiente) potesse rispondere un personale preparato e provvisto di un minimo di cultura di base.

L'insieme delle caratteristiche, delle regolarità e delle discontinuità evidenziate consentono, da un lato, di rappresentare il lavoratore «d'albergo e mensa» come assai distante dagli operai di fabbrica e da altri addetti manuali del terziario, per non parlare dei minatori e dei contadini. Ciò è vero, in particolare, se si volge l'attenzione al personale esterno. L'instabilità del loro impiego, il continuo girovagare per l'Italia e per l'estero, il contatto assiduo con facoltosi clienti e viaggiatori, l'alloggio (per i dipendenti d'albergo) e il vitto consumati nel luogo di lavoro, un proprio corredo di abiti per il servizio (frac, stoffelius o semplici giacche bianche e nere e grembiuli), la dimensione più individuale che di gruppo dello svolgersi delle loro mansioni, le incombenze interrotte da numerose pause, la paga che dipendeva prima dalla generosità di coloro che servivano e poi dal tenere degli affari dei locali in cui erano occupati, il saper parlare lingue

straniere e comportarsi nei modi in uso nell'alta società (queste ultime abilità erano possedute principalmente dagli addetti più qualificati degli esercizi di prima classe). Tutto questo rendeva peculiari le professioni di cameriere, portiere, governante, facchino, barista, facendo sentire chi le esercitava in parte come un collaboratore del datore di lavoro e in parte come un libero professionista. Da qui, e dal concepire, in molti casi, il mestiere come una tappa transitoria del loro itinerario professionale verso l'indipendenza economica e la gestione di una piccola ditta, deriva la bassa sindacalizzazione e la poca propensione alla conflittualità di tali maestranze. In misura minore simili dinamiche si presentavano anche tra il personale interno, ma il percepire un salario fisso che costituiva la quasi totalità del reddito, l'assenza di una relazione diretta con la clientela e i ritmi di lavoro più stringenti tendevano ad avvicinare l'addetto alle cucine, alle cantine, al guardaroba e lavanderia di alberghi e ristoranti, molto più dei suoi colleghi, a colui che si guadagnava il pane in cantieri, magazzini, negozi e industrie. In ogni caso, vi erano due fattori che inducevano a ridurre le disparità tra tutti i lavoratori di cui trattiamo e quelli di altri settori. La provvisorietà delle paghe, originata dalla frequente disoccupazione, dalla stagionalità e dal legame con elementi variabili quali la munificenza degli avventori o il fatturato delle aziende, incideva sull'entità dei redditi percepiti che, a un confronto con quelli delle altre categorie, si mostrava molto simile e, a volte, inferiore. I compensi favolosi del personale esterno, di cui si parlava spesso sui quotidiani nazionali e sui periodici dell'Aia e del Touring Club, in realtà erano riservati a una ristretta fascia di dipendenti di esercizi di lusso e di prima classe. L'instabilità dell'impiego, poi, non era prerogativa solo di cuochi e camerieri; in numerosi comparti industriali, dei servizi e dell'agricoltura, nell'Italia del XIX e XX secolo, essa era un segno distintivo della maggioranza della forza lavoro. Si spiega, così, il fatto che, a quanto è dato sapere fino ad oggi, il potersi mettere in proprio nel settore dopo un periodo di gavetta da aiuto cuoco, cameriere o garzone rimase, per la maggioranza dei lavoratori, solo un'aspirazione sulla carta.

Furono i sindacati, sia la Filam sia quelli fascisti, che tesero fortemente, nell'attività contrattuale, rivendicativa e di pressione sugli organi legislativi e di governo, a far sì che il rapporto di lavoro si uniformasse il più possibile a quello esistente in altri settori economici. Dopo iniziali travagli interni per scegliere se abolire o meno la mancia e se accettare o meno la percentuale di servizio, lottarono per l'istituzione di salari fissi per tutto il personale o almeno di minimi di paga garantiti, per l'adozione delle otto ore di lavoro, per l'estensione a 24 ore del riposo settimanale, per la creazione di organismi di rappresentanza delle maestranze nelle

imprese, per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie; tutte cose che avrebbero reso (e in effetti, in parte, resero) più vicini operai, manovali, commessi e addetti dei pubblici esercizi. Forse una simile strategia era dettata dal desiderio di rafforzare le strutture del movimento operaio, immaginando che, se fossero sfumate le differenze tra le categorie suddette, cuochi e camerieri avrebbero assunto anche comportamenti sindacali simili a quelli di maestranze più disponibili all'associazionismo. Ma si tratta solo di un'ipotesi.

In definitiva, l'addetto d'albergo e ristorante italiano nell'epoca precedente al turismo di massa appare come un singolare tipo di lavoratore del terziario: mobile, precario, dai guadagni altalenanti, con un'aspettativa di ascesa sociale frenata proprio dalla natura instabile del mestiere, tendenzialmente più istruito degli operatori dell'industria, dell'edilizia e dell'agricoltura. Tali constatazioni possono fornire un contributo per rendere più intelleggibili anche certi tratti della storia del turismo del nostro Paese anteriore al boom economico della seconda metà del secolo scorso. Le difficoltà incontrate dalla platea occupazionale nell'intraprendere un percorso di crescita duratura, ad esempio, nonostante l'ampia disponibilità di manodopera sul mercato, potrebbero essere interpretate come il riflesso dell'incapacità mostrata dal comparto alberghiero nazionale ad assumere una conformazione al passo con quella dei concorrenti esteri, vale a dire con un patrimonio di alloggi di dimensioni medie e di buona qualità, con tariffe chiare, oltre che di poche grandi strutture di lusso e di numerose piccole pensioni e locande. Un'incapacità a cui non si riuscì a rimediare fino al secondo dopoguerra. Il carattere stagionale del mestiere e il suo nomadismo, in Italia e fuori dai confini, da un lato era l'effetto dell'andamento degli affari delle ditte che offrivano alloggio e ristorazione ai turisti, dall'altro era un mezzo per costruirsi un apprendistato e un bagaglio formativo che a volte camerieri e cuochi dividevano con i gestori degli esercizi. Le diverse modalità di pagamento delle maestranze, infine, erano l'espressione di una determinata organizzazione del lavoro, ispirata fondamentalmente alla divisione familiare dei ruoli domestici. La scelta dei proprietari di retribuire parte dei dipendenti con salari fissi e parte con paghe legate alla soddisfazione della clientela era dovuta al desiderio sia di incrementare la produttività degli addetti (in un contesto in cui contava molto più il lavoro che la varietà dei servizi offerti e la qualità delle strutture ricettive) sia di accentuarne le divisioni, onde evitare l'insorgere di un movimento rivendicativo compatto.

Ringraziamenti

Effettuare una ricerca complessa, redigerne e pubblicarne gli esiti sono compiti che non riescono a essere eseguiti senza accumulare dei debiti di riconoscenza verso individui e istituzioni. I miei primi, sentiti ringraziamenti, quindi, vanno alla Federalberghi, la quale ha apprezzato il lavoro che avevo intrapreso e ne ha reso possibile la pubblicazione. Un grazie speciale va rivolto, inoltre, a Grazia Santucci, del Dipartimento di Scienze politiche dell'Università degli studi di Perugia, il cui aiuto nel trattamento dei dati sul collocamento e la disoccupazione del personale dei pubblici esercizi è stato fondamentale. Emanuela Costantini, Renato Covino e Anna Maria Falchero si sono sobbarcati l'onere di leggere e apportare correzioni a quanto venivo, via via, scrivendo e sono stati prodighi di consigli non solo su come rendere più comprensibile il testo, ma anche su come risolvere alcuni problemi di metodo di utilizzo del materiale statistico e documentario. A loro va il mio grazie assolutamente non formale. Ringrazio Ferdinando Fasce e Laura Savelli per aver letto ampie parti del dattiloscritto originale e avermi onorato dei loro commenti. Ringrazio, infine, Chiara Baiocco: senza un suo suggerimento questo libro, forse, non avrebbe mai visto la luce. Resta da dimostrare, poi, se ciò sia veramente un bene. Naturalmente tutte le persone ed enti che ho nominato non sono responsabili di eventuali errori o mancanze che potrebbero essere trovati nel volume; la responsabilità di quelli, infatti, ricade interamente sul sottoscritto.

P. R. settembre 2014

Indice

Presentazione <i>di Bernabò Bocca</i>	7
Introduzione	13
I. Mercato del lavoro e occupazione nel lungo periodo (1881-1951)	21
II. Alla ricerca di stabilizzazione. Lavoro e lavoratori d'albergo e ristorante dalla fine dell'Ottocento alla Prima guerra mondiale	55
III. Un'epoca di cambiamenti. Lavoro e lavoratori d'albergo e ristorante dal primo al secondo dopoguerra	111
Appendice statistica	231
Considerazioni conclusive	247
Ringraziamenti	253

Paolo Raspadori è ricercatore confermato presso il Dipartimento di Lettere dell'Università degli studi di Perugia, dove insegna Storia contemporanea. Si occupa di storia del lavoro e dell'impresa industriale in Italia. È autore della monografia *Lavoro e relazioni industriali alla Terni, 1900-1914. Gli uomini dell'acciaio* (Ancona, 2001) e curatore del volume *L'autorità debole. Il Comitato di Liberazione Nazionale di Spoleto attraverso i verbali delle sue riunioni (1944-1946)* (Perugia, 2003). Ha scritto e pubblicato numerosi saggi e articoli su riviste nazionali e internazionali relativi agli operai siderurgici di Terni e Savona, all'industria nazionale delle acque minerali, al rapporto tra qualità della vita e patrimonio culturale in Italia. Fa parte del Comitato di redazione e del Consiglio scientifico della rivista «Proposte e ricerche».

Gli addetti di alberghi e ristoranti italiani nell'epoca precedente al turismo di massa (tra la fine dell'Ottocento e la metà del Novecento) si presentavano come una forza lavoro prevalentemente maschile, geograficamente assai mobile, dai guadagni altalenanti, con un'aspettativa di ascesa sociale frenata proprio dalla natura instabile del mestiere, tendenzialmente più istruita degli operatori dell'industria, dell'edilizia e dell'agricoltura, dispersa tra una miriade di piccoli esercizi e un nucleo di aziende grandi destinate al turismo di elite, divisa professionalmente tra una categoria "interna", costituita da personale che non aveva contatti con i clienti, e una "esterna", a diretto e quotidiano rapporto con questi ultimi. A fronte di queste continuità, si devono rilevare, però, anche dei mutamenti nell'espletamento delle mansioni di ospitare e ristorare turisti e viaggiatori. Nel ventennio tra i due conflitti mondiali, in particolare, e nell'immediato secondo dopoguerra orari di lavoro e riposo settimanale si uniformarono a quelli vigenti negli altri comparti dell'economia; la consuetudine di retribuire il personale esterno attraverso la mancia fu sostituita dall'applicazione di una percentuale sui conti liquidati dai clienti e distribuita ai dipendenti; la funzione del collocamento passò dal controllo dei sindacati a quella dello Stato; venne faticosamente a crearsi un sistema misto pubblico-privato di istruzione e formazione professionale delle maestranze. Queste trasformazioni furono l'esito di un lungo e articolato processo dialettico tra le parti sociali (sindacati e associazioni imprenditoriali), che attraverso scontri anche aspri, dibattiti e trattative contribuirono insieme a caratterizzare l'occupazione di cuochi, camerieri, facchini e portieri.

Il presente libro tenta di analizzare e approfondire tali aspetti, attingendo a fonti sia di tipo quantitativo come i censimenti demografici e commerciali, le statistiche sull'emigrazione, la disoccupazione e gli scioperi, sia di tipo qualitativo e descrittivo come articoli di quotidiani e riviste specializzate, pubblicazioni sindacali, documenti governativi. L'intento è di gettare luce su una realtà lavorativa assai poco indagata, in Italia, nella sua evoluzione tra XIX e XX secolo, confidando sul fatto che ricostruire, seppur a grandi linee, la storia di coloro che erano impiegati in alberghi e ristoranti può rivelarsi utile per ottenere una migliore raffigurazione del progresso del turismo nel nostro Paese, in primo luogo per quanto concerne la struttura dell'offerta.

STAMPATO IN ITALIA
nel mese di dicembre 2014
da Rubbettino print per conto di Rubbettino Editore srl
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)
www.rubbettinoprint.it

Le guide degli alberghi

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compianto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

Ospitare, servire, ristorare. Storia dei lavoratori di alberghi e ristoranti in Italia dalla fine dell'Ottocento alla metà del Novecento, 2014

Settimo rapporto sul sistema alberghiero italiano, 2014

Stop all'abusivismo, 2014

L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere, 2009 - 2014

@Hotel: digital marketing operations, 2014

L'alternanza scuola-lavoro nel settore turismo, 2014

I contratti a termine nel settore turismo dopo il jobs act, 2014

Il lavoro intermittente nel settore turismo, 2006 - 2014

Datur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2011 - 2014

I tirocini formativi nel settore turismo, 2014

Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2014

Federalberghi ricorre all'Antitrust contro le on line travel agencies, 2014

Guida al nuovo CCNL Turismo, 2014

L'imposta di soggiorno. Osservatorio sulla fiscalità locale, 2012 - 2014

Riflessioni e proposte per il rinnovo del CCNL Turismo, 2013

Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2010 - 2012

Il lavoro delle donne nel settore turismo, 2012

Percorsi formativi in Italia per il settore turismo, 2012

La successione dei contratti a termine nel settore turismo, 2012

Il turismo lavora per l'Italia, 2012

Il lavoro accessorio nel Turismo, 2009 - 2011

La contrattazione di secondo livello nel settore turismo, 2011

Misure per l'incremento della produttività del lavoro, 2011

Gli stage nel settore turismo, 2004 - 2011

L'apprendistato stagionale dopo la riforma, 2011

La sicurezza antincendio negli alberghi italiani, 2011

Metodologia di sicurezza antincendio MBS, 2011

Imposta municipale unica, 2011

Guida al mercato russo, 2011

Il lavoro intermittente nel Turismo, 2009 - 2010

Guida al nuovo CCNL Turismo, 2010

L'apprendistato nel settore Turismo, 2010

Sesto rapporto sul sistema alberghiero italiano, 2010

Indagine sui fabbisogni formativi nel settore Turismo, 2010
Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2010
La pulizia professionale delle camere albergo, 2009
Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, 2009
Il contratto di inserimento nel settore Turismo, 2009
Internet e Turismo, 2009
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2007
Quinto rapporto sul sistema alberghiero, 2007
Mercato del lavoro e professioni nel settore Turismo, 2006
Come cambia il lavoro nel Turismo, 2006
Incentivi per le imprese nelle aree sottoutilizzate, 2006
Quarto rapporto sul sistema alberghiero, 2005
Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2005
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004 - 2010
Dati essenziali sul movimento turistico, 2004
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part time nel settore Turismo, 2004
I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004
I condoni fiscali, 2003
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003
Repertorio dei percorsi formativi universitari per il settore turismo, 2003
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003
La riforma dell'orario di lavoro, 2003
La riforma del part time, 2003
La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2004
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002
I congedi parentali, 2002
Il turismo religioso in Italia, 2002
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 - 2002
Il nuovo collocamento dei disabili, 2001
Le stagioni dello sviluppo, 2001
Sistema ricettivo termale in Italia, 2001
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001
Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001
La flessibilità del mercato del lavoro, 2000
Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000
Il Turismo lavora per l'Italia, 2000
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000

Il codice del lavoro nel turismo, 1999 - 2003
Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999
Il collocamento obbligatorio, 1998
Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998
Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997
La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997
Il lavoro temporaneo, 1997
Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997
La prevenzione incendi negli alberghi: il registro dei controlli, 1996
La prevenzione incendi negli alberghi: come gestire la sicurezza, 1995
Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995
Il franchising nel settore alberghiero, 1995
Il finanziamento delle attività turistiche, 1994
Igiene e sanità negli alberghi, 1994
Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994
Costo e disciplina dei rapporti di lavoro negli alberghi dei Paesi CEE, 1993
Per una politica del turismo, 1993
Ecologia in albergo, 1993
Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993
La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993
Il turismo culturale in Italia, 1993
Il turismo marino in Italia, 1993
Serie storica dei minimi retributivi, 1993
Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992
L'albergo impresa, 1990

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese alberghiere nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 131 Associazioni Territoriali, raggruppate in 19 Unioni Regionali e 6 Sindacati Nazionali (Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Associazione Alberghi per la Gioventù, Federalberghi Isole Minori, Unihotel Franchising).

In seno a Federalberghi sono costituiti 5 Comitati Nazionali (Mezzogiorno, Attività stagionali, Attività termali, Consorzi alberghieri, Giovani albergatori).

Faiat Service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Presidente di Federalberghi è Bernabò Bocca.

Il Direttore Generale è Alessandro Massimo Nucara.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale del settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.

€ 24,00



